



The Women's Studies

2023년 4호

| 연구논문 |

- | | |
|--|---------|
| 산모·신생아 건강관리사의 노동 경험:
시장화된 사회적 돌봄서비스 전달체계에 관한 비판적 고찰 | 조보배·김수영 |
| 기혼 여성 관리자의 일-가정 전이와 가정-일 전이가 삶의
만족도에 미치는 영향: 배우자 역할의 조절효과를 중심으로 | 김동현 |
| 양육, 자립의 이중고:
해외 사례를 통해 본 청소년부모 지원 과제 | 허민숙 |



KWDI

한국여성정책연구원에서 발행하는 『여성연구』는
성평등 및 여성정책 관련 기초이론 및 관련 이슈를 탐색하고,
현안해결에 기여할 연구성과를 소개하는
한국연구재단 등재학술지입니다.

여성연구 학술지편집위원회

위원장 : 오은진 한국여성정책연구원

위 원 : 권수현 경상국립대학교

김남희 이화여자대학교

김동식 한국여성정책연구원

김원정 한국여성정책연구원

배호중 한국여성정책연구원

백영경 제주대학교

신옥주 전북대학교

이재원 부경대학교

전 인 영남대학교

전기택 한국여성정책연구원

정혜윤 강남대학교

최무현 상지대학교

최은영 충북대학교

한민경 경찰대학

허윤선 University of
Wisconsin-Whitewater

- 본 학술지에 실린 논문은 한국여성정책연구원 학술지편집위원회의 논문심사 기준에 의거 철저한 심사를 거쳐 선정되었습니다.
- 본 학술지에 실린 내용은 한국여성정책연구원의 공식견해가 아닙니다.

1. 산모·신생아 건강관리사의 노동 경험: 시장화된 사회적 돌봄서비스 전달체계에 관한 비판적 고찰
조보배·김수영 5
2. 기혼 여성 관리자의 일-가정 전이와 가정-일 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향: 배우자 역할의 조절효과를 중심으로
김동현 41
3. 양육, 자립의 이증고: 해외 사례를 통해 본 청소년부모 지원 과제
허민숙 67

산모·신생아 건강관리사의 노동 경험: 시장화된 사회적 돌봄서비스 전달체계에 관한 비판적 고찰

조보배*·김수영**

초 록

본 연구는 '산모·신생아 건강관리사'의 노동자로서 경험과 인식을 조명함으로써 시장화된 사회적 돌봄서비스의 전달체계의 문제점을 짚어보는 것을 목적으로 한다. 사회서비스 노동의 특성을 밝히기 위한 기존 연구들은 주로 실태조사나 문헌조사를 통해 돌봄노동의 저평가, 성별화된 노동, 여성의 저임금화 등 돌봄노동 특성을 조명해왔다. 물론 질적 연구들이 돌봄노동자의 경험과 인식을 밝히기 위해 노력해 왔지만 대부분 노인요양보호사나 장애인활동보조인을 사례로 한 연구들로 산모·신생아 건강관리사에 대한 연구는 매우 드물다. 산모·신생아 건강관리사는 다른 재가 돌봄노동자들처럼 가정으로 파견되는 파견직 노동의 특성과 함께 출산 후 매우 단기간 돌봄노동을 수행하는 점에서 '노동의 단속성'이라는 불안정성을 추가로 가진 노동자들이다. 따라서 이들의 노동경험을 조명하는 것은 프리카리아트(precariat)로 전락한 사회적 돌봄노동자의 현실을 들여다보는 데 중요한 함의가 있다. 이에 본 연구는 산모·신생아 건강관리사 5명에 대한 질적 연구를 통해, 사회적 돌봄노동의 비전형 파견직 노동 특성, 노동의 단속성이 돌봄노동자의 어려움을 어떻게 가중하는지를 살펴보았다. 먼저 사업주 지시와 관련해 돌봄서비스 노동자는 파견직 노동자와 같이 정확히 누가 자신의 사업주인지 특정하지 못해 혼란을 겪는다. 이들은 정부, 민간기관, 서비스 이용자와 연결되어 있지만, 최종 사업주가 공식적으로 명시되어 있지 않아 매번 새롭게 파견되는 가정에서 스스로 관리하고 책임져야 하는 상황에 놓였다. 둘째, 노동의 공간과 관련하여 이들은 공식적 고정사업장이 아닌 가정이라는 사적 공간에 파견이 되어 일하기에 업무범위와 경계가 모호해지는 상황에 처한다. 또한 사업장 동료와 교류가 단절된 상태에서 독립노동을 하기에 노동자로서의 조직적 정체성과 인정이 부족하였고, 이들이 노동 과정에서 느끼는 만족감은 서비스대상자인 아이에 대한 개인적 애착에 그치는 경우가 많았다. 셋째, 노동의 처우와 관련해서는, 산모·신생아 건강관리사가 전문적 지식과 돌봄 경력이 필요한 노동임에도 불구하고, 숙련을 인정받지 못해 저임금 일용직 노동에 머무르고 있었다. 이를 바탕으로 결론에서는 한국의 사회적 돌봄노동시장의 구조적 한계를 짚고, 돌봄서비스 노동자의 노동환경 개선을 위한 정책을 제언했다.

주제어 : 산모·신생아 건강관리사, 사회적 돌봄서비스, 전달체계, 시장화

* 제1저자: 서울대학교 사회복지학과 박사수로, 한국보건사회연구원 연구원
(bobaejo@kihasa.re.kr)

** 교신저자: 서울대학교 사회복지학과 부교수(bethany@snu.ac.kr)

I. 들어가며

한국의 사회서비스 중 돌봄서비스의 주된 공급방식은 민간위탁, 바우처 등 시장화된 방식이다. 대표적으로 2005년 도입된 장애인 활동지원사업, 2006년 도입된 산모·신생아 건강관리 지원사업은 바우처 방식으로 운영되어 왔으며, 2008년 시행된 노인장기요양보호사업은 정부가 실질적인 사업 운영을 민간업체에 위탁하는 방식으로 운영되어 왔다. 민간위탁과 바우처 사업은 정부가 재정지원을 민간업체에게 직접 하느냐(민간위탁) 혹은 서비스 이용자의 바우처를 통해 민간업체에 지불하느냐(바우처)의 차이는 있으나 큰 틀에서는 두 사업 모두 실질적인 돌봄서비스 운영의 책임을 민간기관에 위탁하는 시장화된 사회서비스라고 볼 수 있다.

한국의 사회적 돌봄서비스 전달체계는 복지혼합(welfare mix)이라는 용어로 설명할 수 있다. 전통적으로는 국가가 복지제공의 주요 주체였지만, 서구의 복지국가 위기담론 이후부터는 시장, 가족, 비공식 부분까지 함께 복지비용을 분담하고, 전달체계에 참여하는 복지혼합이 주류 정책기조가 되어왔다(Ascoli & Ranci, 2013). 이에 따라 1980~90년대 이후 상당수의 서구 복지국가들은 사회서비스의 주요 전달체계를 민간의 영리, 비영리기관으로 확대하는 개혁을 단행해왔다(Evers, 2005). 한국 역시 2000년대 중반 이후 사회적으로 돌봄서비스를 본격적으로 확충하였는데, 당시 사회적 돌봄서비스 전달체계 구축의 주된 화두는 효율성이었다(오은진·노대명, 2009). 한국 정부는 재정부담을 줄이면서 돌봄서비스 공급체계를 빠르게 확대하고, 동시에 일정수준의 돌봄의 질을 담보하기 위한 효율적인 돌봄서비스의 전달체제로 민간위탁과 바우처 방식의 시장원리를 도입하는 전략을 채택하였다. 사회적 돌봄서비스가 도입된 지 20여년이 지난 현재에도 이는 한국 사회적 돌봄서비스의 주된 공급방식으로 자리매김하고 있다.

기존의 사회서비스 돌봄노동에 관한 연구들은 돌봄노동의 저평가, 성별화된 노동, 저임금 노동이라는 속성을 끊임없이 밝히고 비판해왔다(함선유, 2020; 함선유·권현지, 2017; 홍경준·김사현, 2014; England, 1992; England, Budig & Folbre, 2002). 가정 내에서 여성들이 무급으로 수행했던 돌봄이 사회서비스로 제공되는 상황에서도 여전히 돌봄노동 주체는 여성이라는 점은 중요한 비판 지점이었다. 감정노동, 관계적 노동이라는 돌봄의 특성은 여성이라면 누구나 자연스럽게 보유한 역량으로 여겨져 왔기에 돌봄노동의 경제적 가치가 제대로 평가받지 못하며 사회적 돌봄서비스를 제공하는 여성 노동자의

저임금화되고, 기존 노동시장이 갖는 성별 임금 격차와 불평등이 재생산되고 있다는 것이다. 특히 이러한 사회적 돌봄서비스 노동의 열악성은 돌봄서비스 전달체계가 국가의 책임하에 충분한 공공성을 확보하지 못하고 민간시장에 맡겨지면서 더욱 가중되어 왔다(송다영, 2022). 하지만 돌봄노동자의 노동처우의 열악성과 돌봄서비스 전달체계의 문제점들이 끊임없이 지적해 왔음에도 불구하고, 현재 윤석열 정부의 사회적 돌봄서비스 전달체계 기조는 시장화를 더욱 강화하겠다는 입장을 견지하고 있다.¹⁾ 최근 추진되고 있는 재가장기요양서비스의 플랫폼화는 사회적 돌봄서비스가 더욱 시장화·산업화되고 있음을 보여준다(이재정·신현준·이승윤, 2023). 그러나 사회서비스 공급기관의 시장화 개편에 비해 사회서비스 노동자들의 노동환경 개선은 주요 국정전략으로 주목받지 못하는 상황이다. 돌봄노동자들도 사회서비스 전달체계의 주된 행위자이기에 사회서비스 개선 과정에서 돌봄노동자들의 경험과 의견을 반영하는 것은 매우 중요하다.

이에 본 연구는 산모·신생아 건강관리사(이하 ‘관리사’)의 사례를 중심으로, 사회서비스 노동자들이 돌봄노동을 하면서 겪는 어려움을 살펴보고자 했다. 산모·신생아 건강관리사업은 2006년부터 시행된 바우처 사업으로 관리사는 정부가 정한 소정의 교육을 이수한 후 민간업체를 통해 출산가정을 알선받게 된다. 따라서 관리사들도 노인장기요양보호사나 장애인활동보조인 등 여타 사회서비스 돌봄노동자와 마찬가지로 파견직 노동자의 특성을 갖는다. 이에 더해 관리사들은 짧게는 5일에서 길게는 25일 동안 산후조리가 필요한 출산가정을 단기로 돌보기 때문에, 노인이나 장애인 돌봄과 비교했을 때 노동의 단속성이라는 불안정 노동의 특성을 추가로 갖게 된다. 그러나 그간 많은 연구가 사회적 돌봄노동자가 프리카리아트(precariat)로서 겪게 되는 어려움을 비판해왔던 데 반해(석재은, 2020; 송다영, 2014; 오은진·노대명, 2009; 이주환·윤자영, 2015; 함선유·권현지, 2017), 관리사의 사례는 충분히 주목받지 못했다. 이에 본 연구는 관리사의 노동경험과 인식을 살펴봄으로써 돌봄노동자가 노동현장에서 겪는 어려움과 문제점을 당사자의 시선에서 재조명해보고자 한다. 이를 위해 본 연구는 관리사를 인터뷰한 질적자료를 바탕으로 이들이 겪는 노동현장에서의 돌봄노동 경험을 1) 노동의 지시(사업주), 2) 노동의 공간(사업장), 3) 노동의 처우(업무내용과 보상)이라는 세 가지 틀로 구분해 살펴볼 것이다. 마지막으로 결론에서는 이를 바탕으로 사회서비스 돌봄노동시장의 구조와 노동여건 개선을 위한 정책방안을 제언한다.

1) 윤석열 대통령은 2023년 5월31일 ‘사회보장 전략회의’에서 “사회보장 서비스 자체를 시장화·산업화하고 경쟁 체제를 도입해야 한다”고 언급한 바 있다(시사IN, 2023.7.12.)

II. 돌봄노동에 관한 기존연구 동향과 한계

사회서비스 노동에 관한 기존의 논의들은 주로 여성이 수행하는 ‘돌봄’노동의 경제적 가치가 제대로 평가되지 못하는 부분에 문제의식을 두고 사회서비스 노동의 특성을 밝혀왔다. 돌봄은 기존의 가정 내에서 여성이면 누구나 당연하게 수행할 수 있는 노동이며 숙련이 필요하지 않은 영역으로 인식되어 왔다. 이러한 인식은 돌봄이 사회화 혹은 시장화되는 과정에서도 여전히 이어져, 돌봄서비스의 경제적 가치가 저평가되며 대부분 여성들이 시장화된 돌봄노동의 영역을 점유함에 따라 노동시장 성별격차를 고착화한다는 점이 지적되었다.

먼저 돌봄노동의 저평가 관점에서 바라본 연구들은 주로 돌봄노동이 탈가족화, 시장화되는 과정에서도 이의 경제적 가치가 낮게 평가되며, 시장화된 돌봄노동 역시 여전히 여성이 노동의 주체임을 강조한다. 시장화된 돌봄노동은 다른 일자리와 비교할 때 임금수준이 낮게 나타난다(이주환·윤자영, 2015; 함선유, 2020; 함선유·권현지, 2017; 홍경준·김사현, 2014; England, 1992; England, Budig & Folbre, 2002). 돌봄정책의 확대는 여성들이 가정 내에서 수행하던 돌봄 부담을 줄임으로써 여성의 노동시장 참여를 확대하며 성별노동 격차를 줄이는 것에 기여할 것이라고 예측된다. 그러나 실상은 사회화된 저임금 돌봄노동이 ‘여성 노동’이 되면서 노동시장에서의 성별 임금 격차를 높이는 기제로 작동한다는 것이다(함선유, 2020). 이에 안숙영(2018)은 돌봄의 탈가족화가 아닌 ‘돌봄노동의 탈여성화’가 필요하다고 언급하기도 했다.

Folbre(2017)는 돌봄노동의 임금 패널티가 발생하는 양상에 대해 돌봄노동이 가지는 특성에 주목한다. 돌봄노동은 개인뿐만 아니라 사회적으로도 긍정적인 외부효과를 창출하는 공공재적 특성을 가지지만, 돌봄노동의 관계적 특성, 정서적 애착, 도덕적 헌신이라는 돌봄노동의 특성은 이것의 경제적 가치를 측정하기 어렵게 만든다. 이에 일부 연구는 돌봄노동의 ‘관계적 노동’, ‘감정노동’에 주목하여 돌봄노동의 특성을 밝힌다(김송이, 2012; 박기남, 2009; 이정옥, 2012; 최희경, 2011; Isenbarger & Zembylas, 2006; Vincent & Braun, 2013). 돌봄노동자들은 돌봄대상의 삶을 끊임없이 성찰하고, 의도적으로 긍정적 감정을 표출하도록 요구받기도 하며 노동의 과정에서 극도의 감정노동이 이루어진다. 하지만 돌봄노동자의 도덕적 헌신과 희생이 당연시되는 분위기로 인해 경제적 가치 측정이 불필요하다고 여겨지며 이에 합당한 경제적 보상을 받지 못한다는 것이다.

일부 연구는 시장화된 돌봄노동 뿐만 아니라 여전히 가정에서 여성들이 수

행하는 무급노동 역시 경제적 가치 평가가 이루어지지 못한 부분을 지적하며 실제 무급노동의 경제적 가치 측정을 시도해왔다(윤자영, 2010, 2020; 통계청, 2018). 혹은 무급노동이 숙련이 필요하지 않은 단순노동이 아니라는 점에 문제의식을 제기하며 무급노동의 인지적 측면(Cognitive dimension)이 있음을 밝히거나(Daminger, 2019), 무급노동에도 숙련 개념을 도입하는 시도를 해왔다(백경훈, 2021). 이러한 연구들 역시 큰 틀에서는 젠더적 관점으로 돌봄노동의 속성과 이것이 저평가되는 이유를 지적하며 돌봄노동에 내재한 젠더차별적 특성을 드러내는 데 크게 일조한다.

다른 한편의 연구들은 시장화된 사회서비스 전달체계를 비판하고 돌봄노동자 노동환경의 열악성을 드러내기 위해 사회적 돌봄노동시장의 구조적 측면을 밝힌 연구들도 다수 있다(석재은, 2014, 2018; 송다영, 2014; 오은진·노대명, 2009; 전미양·이혁수, 2019; 최희경, 2009; 허남재·석재은, 2014). 이들 연구들은 사회적 돌봄노동자의 노동환경에 주목해 저임금, 저숙련, 근로시간 침해, 사회보장의 배제 등 사회적 돌봄노동환경의 열악성을 밝힌다. 또한 대부분의 돌봄노동자들이 '중고령여성'이라는 점에서 돌봄노동자들의 낮은 처우는 중고령 여성들의 노동지위와 관련 깊다는 점을 보여준다.

실태조사나 문헌연구와 다르게 돌봄노동자의 시선에서 돌봄노동을 조명한 질적연구들도 존재한다. 돌봄노동자에 대한 기존의 질적연구들은 돌봄노동자들이 자신이 수행하는 돌봄을 어떻게 의미화하는지(홍세영, 2011), 돌봄노동자의 관점에서 '좋은 돌봄'은 무엇이라고 보는지(최희경, 2010), 돌봄의 질을 어떻게 개념화할 수 있을지 탐색하는 연구가 주를 이루었다(석재은, 2014). 혹은 돌봄노동을 시작하게 된 계기, 돌봄노동을 수행하는 과정에서 인식 변화, 위기상황에 대처하는 방식, 계속 돌봄노동을 하는 이유 등을 질문하고, 이들이 개별적으로 어떻게 돌봄노동에 적응하는지를 분석한 연구들도 있다(김신애·황정희·고은영, 2021; 정여주·김은하, 2015).

그러나 당사자가 생각하는 돌봄노동의 의미나 적응양태에 주목한 기존 질적 연구들은 돌봄노동자들이 '노동자'로서 사회서비스 노동시장의 구조와 업무방식 때문에 겪게 되는 어려움과 딜레마를 충분히 담아내지 못했다. 또한 기존 질적연구들은 노인요양보호사나 장애인활동보조인을 주된 사례로 다루고 있어(김송이, 2012; 김신애·황정희·고은영, 2021; 최희경, 2010; 정여주·김은하, 2015; 최희경, 2011; 홍세영, 2011), 산모·신생아 건강관리사를 사례로 한 질적 연구는 아직 없다. 이에 본 연구는 관리사가 노동자로서 시장화된 사회적 돌봄서비스 전달체계에서 불안정 노동자로 겪게 되는 어려움과 딜레마에 주목하여 연구를 진행하고자 한다.

Ⅲ. 사회적 돌봄서비스 전달체계의 시장화

2000년대 이후 초저출산, 고령화, 개인의 생활양식 및 가치관의 변화와 맞물려 한국의 사회서비스가 확장되기 시작한다. 한국의 돌봄서비스는 아동, 노인, 장애인, 저소득 출산가구 등 돌봄이 필요한 사회적 약자를 대상으로 도입 및 확대되는데 이 과정에서 주된 전달체제로 채택된 방식은 민간위탁, 바우처 도입 등 시장화 방식이다. 먼저 민간위탁은 정부에서 재정을 지원하나 돌봄서비스를 공급하는 실질적 주체, 즉 이용자와 돌봄노동자를 연계하고 돌봄노동자의 임금을 지급하는 등 실질적인 돌봄서비스 관리는 민간기관에 위탁하는 것으로 대표적으로 2008년 시행된 노인장기요양사업이 이에 해당된다. 한편 사회서비스 돌봄서비스 중 일부는 바우처 방식으로 운영되는데²⁾, 2005년 도입된 장애인 활동지원서비스, 2006년 도입된 저소득 출산 가구에 관리사를 파견하는 산모·신생아 건강관리 지원사업이 이에 해당한다. 정부가 돌봄서비스 비용지원 방식을 바우처 방식으로 도입한 이유는 돌봄서비스 이용자에게 서비스 구매개념을 도입해 서비스를 제공하는 민간기관 간의 경쟁을 추동하여 서비스의 품질을 향상시켜 효율적으로 재정을 운영할 수 있다는 취지이다(강혜규, 2013). 민간위탁과 바우처 방식은 정부가 재정지원을 민간기관에게 직접 지원하느냐(민간위탁) 서비스 이용자의 바우처를 통해 민간 기관에게 지급되도록 하느냐(바우처)의 차이는 있으나, 근본적으로 사회적 돌봄서비스를 제공하는 민간기관은 매해 정부가 정하는 돌봄노동자 자격훈련, 돌봄서비스 범위, 돌봄서비스 단가 등에 맞춰 사업을 운영한다는 점에서 큰 틀에서는 모두 실질적인 돌봄서비스 운영책임을 민간기관에 위탁한 방식이라고 볼 수 있다.

사회적 돌봄서비스 중 바우처 사업의 기본취지는 경쟁과 선택을 본질로 하는 시장매커니즘을 도입하여 사업운영의 효율성을 달성하자는 것이다. 그러나 사회적 돌봄노동시장은 서비스 공급자와 수요자 측면에서 모두 시장기제가 효율적으로 작동될 수 없다는 비판을 받아왔다(김순양, 2019; 김종해, 2008; 남찬섭, 2008; 양난주, 2009). 돌봄서비스를 제공하는 공급자인 민간업체는 정부가 정한 인력 규정, 서비스 범위, 가격 등의 규제를 받기 때문에 실제로 민간업체 간 다양한 범위의 서비스를 제공하거나 가격을 차별하는 등의 경쟁이 원천적으로 불가능하기 때문이다. 이에 많은 학자들이 바우처 방식의 돌봄서비스 공급시장은 경쟁시장의 원리가 완전히 작동할 수 없다는 점에서 국가와

2) 한국에서 사회서비스 중 바우처 형태로 시행하는 사업은 '사회서비스 전자바우처 홈페이지(https://www.socialservice.or.kr:444/user/htmlEditor/view2.do?p_sn=13)'를 통해서 확인할 수 있다.

전통시장의 중간지점의 특성을 가진 유사시장(quasi-market)이라고 표현한다(Bartlett & Le Grand 1993; Grand, 2011; Lowery, 1998; Miron, 1996).

바우처 방식의 사회적 돌봄서비스 전달체계에서 서비스이용자(수요자)도 합리적 선택을 하기 어렵다(김순양, 2019; Blank, 2000; Lowery, 1998). 완전경쟁시장이 성립하기 위한 요건은 소비자 입장에서 완전정보-즉, 재화를 구매하는 시점에서 재화의 질과 가격 정보-를 모두 알아야 비교를 통한 합리적 선택이 가능하다. 그러나 돌봄서비스라는 재화는 ‘경험재(experience good)’ 즉 실제 서비스를 소비한 후에 서비스의 질을 판단할 수 있으며 이용자의 개별적 성향에 따라 같은 서비스라도 서비스의 질을 다르게 평가할 수 있다(오은진, 2011). 이러한 특성으로 인해 서비스 이용자들은 민간기관에 자기 가정에 파견된 돌봄노동자를 교체해달라고 요구하는 등의 갈등이 발생하기도 한다. 이러한 수요자-공급자 갈등은 결국 돌봄서비스를 실제로 제공하는 돌봄노동자의 노동권침해로 이어지게 되는 경우가 많다. 따라서 현재의 시장화된 돌봄서비스 구조에서 돌봄노동자가 어떠한 비용을 부담하게 되는지 돌봄노동자 관점에서 살펴보는 것은 중요하다.

IV. 산모·신생아 건강관리사의 노동특성

2006년 시행된 산모·신생아 건강관리사업은 사회서비스 바우처 사업 중 하나로 출산가정에 관리사를 파견하여 산모의 건강회복, 신생아의 돌봄을 지원하는 사업이다. 관리사로 일하기 위해서는 정부가 시행하는 60시간의 산모·신생아 방문 서비스 제공인력 교육과정을 이수해야 하며, 산후조리기간 동안 개별 가정에 파견되어 서비스를 제공하기 때문에 짧게는 5일에서 길게는 25일 기간으로 노동계약을 체결하여 일한다. 이들의 노동 범위는 신생아 목욕, 수유, 기저귀 갈기, 산모 식사 준비, 산모 신생아 세탁물 관리 및 청소 등이 포함된다. 하루 노동시간은 8시간의 근로시간과 1시간 휴게시간을 포함해 총 9시간이며, 서비스 이용요금은 2022년 기준³⁾으로 하루 11만 6천 원(단태아, 하루 8시간 기준)이다. 이용료의 일부는 전자바우처를 통해 정부가 지원(산모가 바우처 카드를 결제하는 방식)하며 일부 이용료는 이용자(산모)가 자기부담으

3) 본 연구의 인터뷰 대상자들을 조사했던 시점은 2022년 10월~11월로 당시 이들이 응답한 임금수준과 비교를 위해 2022년 기준 이용료 단가를 제시하였다.

로 지불한다. 산모·신생아 건강관리 서비스 전체 이용료 중 민간업체에서 행정비용 등을 제외한 금액을 관리사에게 지급하기 때문에 관리사들이 하루 받는 일당은 9만 4천 원 수준이다.

관리사의 노동의 특성을 Kalleberg(2000)의 표준적 정형 노동(standard work)의 정의에 비춰 살펴보면, 비정형 노동(nonstandard work)의 특성이 중첩되는 양상을 보인다. Kalleberg(2000)는 전형노동은 ① 전일제(full-time)이고(근로시간), ② 고용주의 사업장에서 고용주의 직접 통제하에 있고(근로제공방식), ③ 계속해서 고용을 기대할 수 있는 노동(고용의 지속성)이라는 세 가지 속성을 모두 충족한 노동으로 정의한다. 이 중 하나라도 충족되지 않는 노동은 비전형 노동(nonstandard work)으로 정의하는데 앞선 근로시간, 근로제공방식, 고용지속성이 보장되지 않는 노동으로 시간제 근로, 비전형 근로(atypical work)⁴⁾, 임시직 근로 등이 대표적인 비정형 노동에 속한다.

비정형 노동 정의에 비춰 관리사의 노동특성을 살펴보면 ① 노동시간(전일제 여부) 측면에서는 하루 8시간 노동시간과 1시간 휴계시간을 포함해 9시간으로 노동시간이 정해져 있다는 점에서 전일제(full-time) 근로에 해당한다. 다음으로 ② 사업장에서 고용주의 직접 통제를 받는가(근로제공방식)를 살펴보면, 관리사는 사회적 돌봄서비스 전달체계의 주요주체 즉 정부, 민간기관, 서비스 이용자(산모)의 관계에서 고용주를 특정하기 어렵다. 구체적으로 정부는 매해 사업 지침을 통해 관리사의 교육과정 내용, 서비스 단가, 서비스 범위 등을 고지하는 등 사업 운영 책임이 있지만, 실질적으로 이를 민간기관에 위탁하여 실제로 관리사를 가정에 파견하는 일은 민간기관이 담당한다. 서비스 이용자인 산모는 바우처 결제, 서비스 이용료의 일부를 자기부담금으로 지불하는데 이 때문에 이용자 권리의식이 높다. 이에 돌봄노동자는 정부의 지침으로 업무범위가 정해져 있지만, 개별 가정의 서비스 이용자의 상황과 요청에 맞게 노동의 내용을 조율하는 상황에 놓인다. 즉 정부와 돌봄노동자의 직접적인 관계는 차단된 형태로 노동이 이루어진다. 또한 재가서비스 형태의 돌봄노동은 한곳에 고정된 공식적 사업장이 아닌 서비스 수요자가 있는 가정이라는 장소로 이동하여 이루어진다는 점에서 돌봄노동자는 고용주의 직접 통제하에 있지 않으며, 고용주의 사업장이 아닌 공간에서 노동을 하는 비전형 노동을 수행한

4) 용어의 혼선을 막기 위해 비정형 노동(nonstandard work)과 비전형 노동(atypical work)의 정의에 대해 언급한다. 비정형 노동은 앞서 언급한 Kalleberg(2000)의 정형노동의 3가지 요건 중 하나의 속성이라고 충족되지 않는 노동을 의미하며, 비전형 노동은 정형노동의 정의 중 '②고용주의 사업장에서 고용주의 직접 통제(근로제공방식)'의 특성이 충족되지 않는 노동을 일컫는다. 즉 비전형 노동은 비정형 노동의 하나의 예라고 할 수 있다.

다고 볼 수 있다.

이러한 비전형 노동의 특성(②)은 기존의 사회적 돌봄노동 중 민간기관을 통해 재가서비스를 제공하는 노인장기요양보호사나 장애인활동보조인의 노동에서도 관찰되는 바이다. 재가서비스를 제공하는 돌봄노동자들은 비전형 노동자 중 파견 근로자(temporary agency workers)의 특성을 보이는데, 파견 근로는 노동자가 여러 사업주와 관계를 맺게 되어 특정 사업주를 지칭할 수 없는 삼각 고용(triangular employment)이 주된 특징이다(Brontein, 1991; Cordova, 1986). 파견된 돌봄노동자는 주된 사업주를 특정하기 어렵고, 사업주와 직접적인 관계가 차단되었다는 점에서 '단절된 노동자(detached worker)'로서, 전통적 단결권을 발휘해 노동조건을 개선할 것을 요구하는 등의 집합행동을 하기가 어려워진다(Summers, 1996).

특히 본 연구의 사례인 관리사의 노동은 일반적인 재가돌봄노동자들과는 다르게 정형 노동의 세 번째 정의인 ③ '계속 고용(permanent employment)'의 기준에도 부합하지 않는다. 일반적으로 한국의 경우 노동계약기간이 1년 이상인 경우를 상용직, 1개월 이상~1년 미만인 경우를 임시직, 1개월 미만인 경우를 일용직으로 구분한다. 노인장기요양보호사나 장애인활동보조인은 비교적 장기적 돌봄을 요하는 대상에게 돌봄노동을 제공한다는 점에서 노동의 극단적 단기성은 띄지 않는다. 그러나 관리사는 산후조리라는 단기간의 돌봄을 제공하기 때문에, 노동계약을 개별 출산가정마다 약 10일 단위로 체결한다. 더욱이 관리사는 실제 일한 날 수만큼의 급여를 받기 때문에 고용의 단속성은 일정한 노동소득을 예측하기 힘든 상황으로 이어진다. 이러한 노동의 단기성은 호출형 노동(on-call work)이나 킥노동(gig work)⁵⁾과도 유사한 측면이 있다. 관리사의 노동의 단속성은 앞선 비전형 노동(atypical work)의 특성과 결합되어 이들의 노동 불안정성을 가중시키는 역할을 한다.

본 연구에서는 관리사가 삼각 고용 관계에서 자신들의 사업주인지 특정할 수 없는 상황, 이들의 노동이 공식적 사업장 밖에서 이루어진다는 점, 이에 더

5) 호출형 노동은 소정의 근로시간을 사전에 특정하지 않고 사용자의 필요에 따라 유동적으로 대응하는 노동으로 정의한다. 킥노동(gig work)은 기간이 정해진 단위 업무 또는 특정한 프로젝트를 수행하는 노동을 의미한다(Kaine & Josserand, 2019; Stanford, 2017; Vallas & Schor, 2020). 킥노동의 대표적인 예는 우버나 배달앱 기사와 같은 플랫폼 노동자들이다. 물론 관리사는 노동계약이 주로 10일 단위로 체결된다는 점에서 킥노동과 같은 초단기 노동과는 차이가 있다. 또한 노동계약을 체결하지 않는 킥노동자와 달리 관리사는 사회보험 가입이 가능하고, 정부 지침에 따라 노동시간과 휴게시간이 정해져 있으며, 민간업체와 노동계약을 체결한다는 점에서 킥노동자의 노동지위와는 근본적 차이를 보인다.

해 전문적 지식과 상당한 돌봄 경력을 요구하지만 임금과 노동 일수의 불확실성 등 처우가 좋지 않다는 점에 착안해 이후 분석에서는 1) 노동의 지시(사업주), 2) 노동의 공간(사업장), 3) 노동의 처우(업무내용과 보상)로 구분하여 관리사의 노동경험을 분석하고자 한다.

V. 연구 방법

본 연구는 사회서비스 돌봄노동자 중 단기노동의 특성을 가진 관리사의 노동경험과 인식을 분석하기 위해 현재 관리사로 활동하고 있는 사람들을 심층면접하는 질적 연구 방법을 채택했다. 이를 위해 눈덩이 표집을 통해 면접자를 모집하였다.

질적 연구는 수량적 일반화를 뜻하는 통계적 일반화(analytical generalisation)가 아니라, 특정 사회집단을 깊이 있게 탐구해 인간과 사회에 대한 인식론적 의미를 도출하고자 하는 분석적 일반화(analytical generalisation)를 추구한다(Chenail, 2010; Polit & Beck, 2010). 질적 연구는 연구참여자를 섭외할 때 다량의 샘플을 확보하거나 참여자의 인구학적 비율을 맞추는 측면보다는 소수의 연구참여자의 경험을 깊이 있게 묘사(thick description)하는데 중점을 둔다(Geertz, 1973). 본 연구는 돌봄노동자 중 관리사의 참여자의 경험을 깊이있게 묘사하는 것과 함께 관리사라는 직종의 대표성을 보여줄 수 있는 자들로 면접 참여자를 구성해야 이를 바탕으로 파견직 일용직 노동 특수성을 지닌 사회적 돌봄노동자의 노동시장 구조 개선을 위한 정책적 함의를 도출할 수 있다. 이에 현재 관리사로 활동하고 있는 자들 중에서 돌봄노동 경력과 연령 등을 확인해 참여자의 인구학적 특성을 다양하게 고려하였다. 또한 면접 이전에 해당 연구의 목적을 면접참여자에게 공지하고, 불편한 질문에 대해서는 응답하지 않거나 면접을 중단할 수 있다는 점, 향후 인터뷰 내용의 삭제나 연구 결과 공유를 요구할 수 있다는 점 등을 충분히 설명하는 등 연구윤리를 준수하며 면접을 진행했다. 최종적으로 본 연구에 참여한 관리사는 총 5명이며 이들의 기본 정보는 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 연구 참여자

	연령	최종학력 및 자격증	월평균 수입	월평균 노동 일수	관리사 근무 경력	이전 노동경력
참여자1	55	고졸 (간호조무사 자격증 보유)	약 180만 원	4주	2년	1. 간호조무사: 약 15년 (파트타임으로도 근무) 2. 산후조리원(신생아 돌봄): 10년 이상
참여자2	60	고졸 (간호조무사 자격증 보유)	약 180만 원	4주	5년	1. 간호조무사: 약 8년 2. 개인사업 3. 산후조리원(신생아 돌봄): 약 7년
참여자3	66	고졸 (장기요양보호사 자격증 보유)	약 150만 원	3주	7년	1. 사무직(경리): 2년 2. 하원도우미: 1년 3. 베이비시터: 1년
참여자4	42	고졸	약 150만 원	3주	3년	1. 전화상담(콜센터): 6년 2. 사무직(경리): 2년 3. 자영업: 4년
참여자5	44	고졸	약 200만 원	4주	1년	1. 사무직(박스설계): 5년

인터뷰 내용에 대한 분석은 프레임워크 분석법(analysis)을 적용한다. 이는 연구자가 연구대상을 바라보는 일정한 관점과 분석틀(frame)을 설정한 후 분석틀을 중심으로 질적자료를 해체 해석하는 방법으로 연역적 과정을 통해 주제를 분석하는 방법론이다(김인숙, 2016). 프레임워크 분석법은 4단계로 이루어지는데, 첫 번째로 인터뷰 자료를 숙지(familiarisation)하며, 두 번째로 분석틀에 맞는 자료를 찾으려(identifying a thematic framework), 세 번째로는 자료를 간추리고(indexing and charting), 네 번째로 자료의 내용을 분석 틀에 맞게 해석하는 단계(mapping and interpretation)로 진행된다(Lacey & Luff, 2001: 13-15). 본 연구도 이러한 단계를 거쳐 질적 자료를 분석하였다.

VI. 연구 결과

1. 노동의 지시: 사업주를 특정할 수 없는 노동

먼저 노동의 지시 측면에서 산모·신생아 건강관리사의 노동은 최종적 책임자인 사업주를 특정하기 어려운 노동이다. 돌봄서비스 바우처 전달체계의 주체는 정부, 민간기관, 관리자, 이용자(산모)로 정부는 민간기관에 돌봄서비스의 실질적 운영을 위임하고, 민간기관은 관리사를 출산가정에 돌봄노동을 알선하는 역할을 한다. 엄밀한 관점에서 돌봄노동자는 민간기관과 노동에 관한 계약을 체결하기 때문에 계약 관계상 민간기관은 사업주의 책임이 있다. 하지만 전체적인 돌봄서비스 전달체계를 고려할 때 이들의 구체적인 업무의 범위나 노동시간 및 휴게시간, 보수와 관련된 서비스 단가 등에 관한 규정은 정부의 지침을 통해 정해지기 때문에 실제로는 정부가 사업주의 책임이 크다. 더불어 이들이 받는 임금은 정부 지원금과 함께 최종 파견장소인 서비스 이용자(산모)의 자기부담금의 일부로 이루어진다. 따라서 서비스 이용자도 사업주적 특성을 갖게 된다. 이처럼 돌봄서비스는 파견직 노동처럼 노동의 관리지시자가 다수인 상황에 놓여 있어 누구를 자신의 사업주로 인식해야 하는지에 혼선이 생길 수밖에 없다.

먼저 정부, 민간기관, 서비스 이용자 중 누구를 사업주로 규정할 수 있느냐는 질문에, 상당수의 참여자들이 센터장(민간기관 관리자)이 ‘그나마’ 사업주에 가깝다고 언급했다. 민간기관에서 일자리를 알선하고 임금을 지급하고, 서비스 이용자(산모)가 관리사의 노동에 대해 불만이 있을 때 노동 인력을 교체하는 등 인력 파견을 총괄하고 있기 때문이다.

저희 사장님은 센터죠. 일을 주시니까요. 일을 광고를 해서 저한테 배정해 주시는 거잖아요. 저한테 일도 주시고 급여도 들어오면 보내주시고. 모든 총 책임을 지고 있다고 보면 되죠. (참여자4)

하지만 참가자들은 민간기관이 이른바 ‘전통적 사업주’로서 역할을 하리라는 기대를 하지 않았다. 연구참여자들은 센터의 역할을, ‘일자리를 잘 알선하는 것’, ‘일이 끝나면 일당을 잘 정산해서 지급해 주는 것’, ‘서비스 대상자(산모)로부터 불만이 접수되었을 때 이에 대해 대응하여 인력을 교체하는 것’으로 인식하고 있었는데, 민간기관 대부분이 이러한 행정적 역할을 수행하고 있다

는 점에서 민간기관의 역할에 대해 큰 불만을 갖지 않는 것이다.

제가 다니는 업체 같은 경우는 정확하게 일한 만큼의 보수를 정확하게 지급을 해주고, 다른 업체는 원래는 한 달 있다 급여를 주거든요... 말일에 준다든가 이런 식으로 한다고 그러더라고요. 그런데 저 같은 경우는 2주 끝나면 2주 거 먼저 주고 또 3주 하면 3주 거 끝나는 날 임금 시켜주고 이런 식으로 굉장히 배려를 많이 해주셨어요. (참여자1)

센터에서 해주는 거는 딱히 불만은 없죠. 왜냐하면 최선을 다해서 관리사들하고 산모하고 맞춰서 해줘야지 자기들도 돈을 버니까 그렇게 불편한 거는 없죠. (참여자3)

따라서 일부 참여자들은 민간기관과 자신과의 관계를 사업주라기보다는 ‘동업자’로 표현하기도 했다. 특정한 주체만이 아닌 서로가 잘해야 한다고 생각하는 때문이다.

동업자. 그러니까 내가 일을 해줘야 그분도 돈을 벌고 그분이 나한테 일을 줘야 나도 돈을 버는 거니까. 서로 같이 잘해야 되는 거라고 생각하거든요. 나도 일을 열심히 해줘야 그분도 좋고, 그분도 나한테 일을 계속 줘야 나도 좋은 거니까. (참여자5)

그렇다고 연구참여자들이 자신의 노동조건에 불만이 없는 것은 아니다. 대부분의 관리사들은 노동조건이 턱없이 열악하다는 데 큰 불만을 가지고 있었다. 특히 간호조무사 자격증을 가지고 있고, 산후조리원에서 근무한 경력이 있는 연구참여자들은 산후조리원에 비해 임금 등 노동조건이 턱없이 좋지 않다는 점을 지적했다. 그러나 참여자들은 이러한 지침은 ‘정부가 정했기 때문에 민간기관도 어쩔 수 없는 부분’이라고 체념할 뿐, 이를 정부에 전달할 업무는 내지 못했다. 지침을 정한 사업주관자인 정부는 이들로부터 너무 멀리 떨어져 있고, 가까이 있는 민간기관은 이들을 가정에 알선만 하는 동업자로서 역할이 한정되어 있기 때문에, 관리사들은 노동조건에 대한 불만을 토로할 최종 사업주를 특정할 수 없는 것이다. 실제로 본 연구에 참여한 관리사들 중 그 누구도 ‘정부’를 자신의 사업주라고 지목하지 않았다.

내가 이 일을 하면서 제일 크게 느끼는 거는, 전문성을 띠고 급여도 더 줬으면 좋겠어요. 교육 잠깐 시켜가지고 일하라고 보내는 것보다도, 이 일은 하다 보면 요령도 생각하고 전문가가 되지만, 급여는 너무 약하니까 다 가버리잖아요. 여기는 많이 그만두고 나가요. 일하는 시간은 8시간, 9시간인데, 시간도 너무 길고. (참여자2)

반면 일부 연구참여자들은 서비스 이용자인 ‘산모’를 사업주로 지목하기도 했다. 정부 지침을 통해 업무범위와 출퇴근 시간이 정해져 있기는 하지만, 결국 최종적 서비스 이용자인 산모의 상황에 맞게 이것이 바뀌는 상황이 발생하기 때문이다.

산모가 사장이지, 말하자면 나는 서비스를 해주는 직원이고, 당연히 돈을 받는 입장이고, 산모는 어쨌든 자기 돈을 단돈 1원이라도 들여가면서 일을 시키는 쪽이잖아요. (참여자3)

그러나 사실 관리사들의 근로계약은 서비스 이용자와 관리사 사이에서 직접적으로 이루어지지 않고, ① 민간기관과 서비스 이용자인 산모 사이의 계약, ② 민간기관과 서비스 노동자인 관리사 사이의 계약으로 이루어진다. 민간기관을 중심으로 서비스 이용자와 노동자의 간접적 계약관계를 형성하는 구조인 것이다. 따라서 돌봄노동이 이루어지는 노동현장, 즉 서비스 이용자의 가정에서 발생하는 업무에 대한 조율이나 갈등 상황에 대한 책임은 일정 부분 중개자인 민간기관의 역할로 간주될 수 있다. 하지만 실제 파견노동의 형태로 이루어지는 돌봄서비스의 특성상 노동현장에 민간기관 관계자가 상주하지 않는다. 따라서 결국 돌봄노동의 당사자인 관리사들이 대부분의 업무 조정자 역할을 떠맡게 된다. 예를 들어, 퇴근 시간에 대한 조율도 노동자 개인의 몫이며, 서비스 이용에서 추가금 발생할 때도 민간기관과 서비스 이용자가 미리 조율하기 보다는 관리사들이 개별 가정에 이야기해서 받아야 하는 경우도 생긴다. 이때 추가금을 산모에게 요구하지 못하면 그 피해를 관리사가 감수해야 한다.

산모님한테 맨 처음에 가서 양해를 구해요. 우리가 휴게 시간 없이 일을 하니깐 조금 빨리 퇴근하는 걸로 조율해요. 일을 하면서 휴게시간은 특별히 가질 수가 없죠. (참여자1)

저는 일을 할 때 제 나름대로 지침을 벗어나는 일도 많이 하고, 내 몸이 아파도 만족도를 높게 해주게끔 일을 하는데도 거기에 부응하지 못하고 더 많은 걸 원하는 산모님도 계시거든요. 당연히 ‘이 업무는 제 업무가 아닙니다’ 라고 말을 해야 되는데, 제 성향 자체가 그런 말을 못해요. 그냥 해주고 말아요. (참여자4)

이들이 실제 가정에서 일하면서 갈등 상황에 대해 업체가 구체적으로 나서서 중재하는 경우는 많지 않다. 민간기관이 서비스 관리를 하는 주된 방식은, 산모로부터 관리사를 교체해 달라는 불만이 접수된 경우 인력을 교체해 주는

것이다. 노동자인 관리사가 노동 과정에서 어려움을 호소하는 경우에 대한 대응은 거의 이루어지지 않는다. 방금까지 알선 받아 일했던 가정에서 영문도 모른 채 갑자기 센터를 경유해 사람이 마음에 안드니 바꿔달라는 ‘캔슬 통보’를 받게 되는 상황은 관리사들에게 심리적으로 상처와 타격을 주지만, 업체는 서비스 이용자의 요구를 가장 중요한 기준으로 여기기에 돌봄노동자의 목소리를 반영할 여지가 없어진다.

산모님이 관리사를 바꿔 달라고 할 때는 다 바꿔줘요. 관리사가 힘들어서 그 가정에 안 가고 싶다고 이야기하면 그건 잘 안 바꿔줘요. 저는 그냥 힘들어도 참는 스타일인데. 힘든 걸 못 참는 관리사분들은 산모님하고 관계가 안 좋아서 싸우고 나오거나 하는 경우가 있으신 것 같더라고요. 아니면은 아프다고 핑계를 대시고 일을 안 하시는 경우도 있는 것 같더라고요. (참여자5)

이런 이유들로 일부 연구참여자들은 자신을 직장 노동자가 아니라 ‘일당제’, ‘프리랜서’라고 표현했다. 민간기관을 통해 일자리를 소개받기는 하나 노동현장에 실제 이루어지는 갈등 상황에 대한 조율이나 책임은 기본적으로 ‘프리한’ 노동을 하는 자신들의 책임하에 있다고 판단하는 것이다.

이 일이 정직원이 아니잖아요. 프리랜서이기 때문에 내가 일한 만큼 급여를 받고 내가 일을 안 하면은 급여가 없는 거고. (참여자4)

이러한 점에서 정부의 사회서비스를 대리하는 민간기관의 역할에 대해 명확히 할 필요가 있다. 사실상 민간기관이 서비스 이용자와 서비스 제공계약을 맺기 때문에 관리사의 업무 범위, 정확한 호칭, 휴게시간, 서비스 이용료(추가금이 발생했을 때 이를 이용자가 지불하도록 하는 안내)에 대해 일차적 조율책임이 있다. 또한 민간기관은 서비스 제공자인 관리사와도 근로계약을 맺기에 관리사들이 노동 현장에 불만이 있을 경우 이를 적극적으로 중재하거나 조정할 의무도 존재한다. 하지만 이러한 역할의 상당 부분이 배제된 채 일자리를 알선하고 임금을 잘 정산해 주는 것이 위탁업체의 주된 역할로 자리 잡은 것으로 보인다. 그리고 서비스 수요자(산모)가 서비스 제공자인 관리사 교체를 요청하는 상황에서, 특별히 인력 교체에 관한 기준이 마련되지 않은 채 대부분 산모가 요청하면 바로 교체하는 방식으로 서비스 관리가 이루어지고 있었다. 이는 여러 민간기관들이 서비스 경쟁을 하고 있기 때문이다. 바우처 방식의 서비스는 이용자의 서비스 이용일수(days) 만큼 민간기관은 사업비용을 받는

다. 따라서 민간기관의 입장에서는 서비스 이용자가 불만을 가져 중간에 서비스 이용을 취소하지 않도록 바로 노동자를 교체해서 서비스 이용일수를 확보하는 것이 최선이다. 이에 한 참여자는 산모·신생아 건강관리사업의 전달체계에서 실질적으로 자신의 불만을 이야기할 수 있는 사람은 결국 '산모'밖에 없으며, 모든 것이 '산모'를 중심으로 돌아가는 것 같다는 점을 아래와 같이 표현한다.

정부에서는 산모를 중심으로 모든 것을 다 맞춰놨잖아요. 산모한테 모든 걸 다 지원하는데 우리 관리사들한테는 업무 시간도 그렇고, 배려가 부족하다는 걸 느껴요. (참여자3)

물론 참여자들의 말처럼 자신의 노동이 '일당제', '프리랜서' 노동이기 때문에, 관리사들도 원칙적으로는 파견 나간 가정이 마음에 들지 않으면 노동을 중단할 수 있다. 그러나 자신이 그만두게 되면 “누군가 이 일을 해야 하기도 하고”(참여자2), “어차피 길어봤자 4주면 끝이 나기 때문에”(참여자5) 그냥 참고 일을 지속하는 경우가 많다. 특히 일부 참여자는 생계를 위해 이 일을 하고 있기 때문에, 부당한 생각이 들어도 잡음 없이 일을 마무리하는 방향을 택했다.

가정에서 부당한 일을 요구할 때는, 어느 정도 괜찮은 거는 해줘야지 그걸 일일이 걸고 넘어지면 산모가 기분 나빠하잖아요. 그러면 서로 관계가 어색해지잖아요. 그러니까 그런 부분은 어느 정도까지는 우리가 손해 보는 걸로 가는 거죠.. 프리랜서이기 때문에 내가 마음에 안 들면 그 집에 안 가도 돼요. 그런데 누군가가 또 와서 그 일을 해야 되잖아요. 이런 점이 참 곤란하니까, 스트레스 받고 참고 일을 할 때가 있어요. (참여자2)

안 하고 싶은 가정이 있어서 바꾸고는 싶을 때도 있죠. 그 가정이 마음에 안 들어도 이 일은 길어봐야 4주니까 좀 참으면 되잖아요. 저는 그냥 참고 일하는 스타일인데... (참여자5)

2. 노동의 공간: 가정이라는 사적인 공간에서의 개별노동

보통 파견 노동자들은 사업주가 함께 상주하는 고정사업장은 아니라 해도 공적인 공간(public space)에서 일을 하는 경우가 많다. 그러나 재가서비스를 제공하는 돌봄노동자들은 주로 돌봄 대상자가 거주하는 가정이 이들의 노동

공간이 된다. 산모와 영아를 돌보는 관리사들 역시 이용자가 있는 ‘가정’에 파견되어 일을 한다.

돌봄의 ‘사회화’ 관점에서 돌봄정책의 확대는 기존에 가정 내에서 수행되었던 돌봄노동이 가정 밖의 노동으로 대체되는 현상을 의미한다. 하지만 사회서비스를 제공하는 돌봄노동자 당사자들에게는 노동장소가 일반적인 ‘사업장(workplace)’이 아니라 ‘가정(home)’ 안으로 회귀하는 반전이 일어나게 된다. 석재은(2020)도 돌봄 대상자의 노동공간이 가정이라는 사적인 공간이 되기 때문에, 돌봄노동이 공식적인 근로관계임에도 불구하고 개인과 개인 간의 사적 관계처럼 여겨지는 경우가 많다고 지적한다. 가정이라는 공간의 물리적 특성은 노동자와 이용자의 관계 측면뿐만 아니라, 노동자에게 또 다른 어려움을 경험하게 한다. 참여자 일부는 이용자로부터 “다른 물건에 손을 대지 않을까”(참여자1) 의심을 받기도 했다고 언급하며, 관리사의 행동을 감시하기 위해 “CCTV를 설치하는 가정에서는 내가 가지고 간 간식도 마음 편히 먹지 못할 정도의 불편함을 느낀다”(참여자3)고 언급한다. 더불어 가정 내에서 배우자, 다른 자녀, 조부모 등 다른 가족구성원이 함께 있는 경우 이들과의 관계 역동도 신경써야 해서 불편함을 느끼기도 했다.

산모들이 의심이 있어서 혹여나 우리가 어떤 물건에 손을 댈까 해서 잠을 제대로 못자는 분들도 있어요... 남편이 직장을 오늘은 쉬는 날인데 우리가 갈 수도 있고 그랬을 때 남편이 있고 또 큰 아이도 있을 수 있는데, 그 가정의 분위기가 좀 이렇게 신경질적이라든가 그러면 굉장히 불편하죠. (참여자1)

불편한 거는 CCTV 있는 집들이 불편하더라고요. 산모는 방에 들어가잖아요. 그러면 사람은 몸은 안 보이는데 눈은 계속 누워서 나를 감시하고 있잖아요. 잘해도 불편하고 못해도 불편하고 계속 감시를 받는 게 얼마나 불편해요. 내가 싸가지고 간 빵 쪼가리 하나 먹는 것도 불편하고. (참여자 3)

일부 참여자는 가정이라는 노동 공간에서 소외감을 경험하기도 했다. 가족들이 함께 음식을 먹을 때 가족들만 먹거나, 자신이 일하고 있는 것을 알면서도 없는 양 ‘투명 인간’ 취급을 받는 경우 엄청난 소외감과 자존감의 하락을 경험한다.

자존감이 많이 실추된다고 해야 되나. 왜냐하면은 그렇지 않은 사람들도 있지만, 어떤 사람들은 옛날로 치자면 ‘식모 취급’을 할 때가 있어요. 예를 들어서 산모들이 자기네들끼리 음식을 먹는다고 할지라도, 사람 취급을 안 하고, 사람이 있는데도 투명

인간처럼 '드세요' 이런 말도 안 하고 자기네들끼리 뭘 사고 와서 먹는다가 하는 사람들이 있어요. (참여자1)

이들의 사업장이 가정이 되면서 이들의 역할과 업무범위가 모호해지기도 한다. 산모 신생아 건강 관리사의 노동범위는 신생아와 산모의 건강 회복을 위해 관련된 가사·돌봄노동에 한정된다. 그러나 가정은 신생아와 산모만이 아니라 다른 가족들이 함께 거주하고 생활을 공유하는 공간이기 때문에 돌봄노동자가 노동을 하면서 만나는 인간관계와 돌봄의 범위를 명확히 하기가 힘들다. 지침 상으로는 신생아 방이나 산모가 주로 생활하는 주방, 거실 공간만 이들이 관리하면 되지만, 실제 노동할 때에는 공간을 엄밀히 구획해서 청소를 하기도 힘들고, 조부모나 배우자, 다른 자녀들이 함께 있을 때는 이들을 위한 식사나 빨래, 청소를 모두 하게 되는 경우도 있다. 기존에 산모가 가정 내에서 무급으로 수행하던 가족 돌봄까지 산모를 돌보는 관리사가 수행해야 한다고 생각하기도 한다. 구체적 업무범위가 민간기관을 통해 이용자인 산모에게 미리 전달된다고 하더라도, 함께 거주하는 다른 가족들은 이러한 지침을 잘 모르기 때문에 오해와 갈등이 생기기도 한다.

그런 부분이 제일 힘들어요. 남편 꺼. 어떤 분들은 당연한 것처럼, 남편 밥 차려주고 설거지도 다 해주는 거라고 생각해요. 원래는 본인들이 해야 되거든요. (참여자2)

대가족이더라고요. 친정 엄마 친정 아버지하고 남편하고 이렇게 애가 셋이에요. 빨래도 정말 많아요. 근데 저는 친정 엄마 것까지 해 줄 필요가 없는 거잖아요... 근데 친청 어머니가 갑자기 오시더니 "내 친구도 산후도우미를 하는데 거기는 싹 다 해주던데 왜 여기는 다 안 해주냐"고 이런 식으로 얘기를 하시는 거예요. (참여자4)

또한, 관리사와 이용자의 관계가 사적 관계와 혼재되다보니 산모와 가족 구성원들은 공식 호칭인 '관리사'로 이들을 부르기도 주로 '이모님'으로 부르는 경우가 많았다. 이를 알선하는 업체들도 주로 '산후도우미'라는 용어를 사용하면서, 관리사의 노동이 '아기 봐주는 사람, 집안일 도와주는 사람'으로 인식되는 데 일조하는 측면이 있다. 참여자5는 이 일을 하면서 가장 힘든 일이 무엇이라는 질문에 "일부 가정에서 신생아 시기가 지난 아기를 돌봐 달라고 요청한 경우"라며, 출생 후 회복이 필요한 매우 중요한 시기에 산모와 신생아를 전문적으로 케어하는 자신의 노동의 '본질'이 무시당하는 것 같다고 토로하기도 했다.

저는 산모 신생아 관리사잖아요. 그런데 그분들이 연장을 요구할 때가 있어요. 1개월 연장까지는 그래도 아기가 100일 전이고 50일 정도니까 그렇다 치는데, 더 연장을 원하시는 분들이 가끔 있더라고요. 그러면 저는 제가 하는 일에 본질이 없어진다는 생각이 들거든요. 그러니까 신생아만 보면 내가 하는 일이 전문가고 관리를 해주는 것 같은데, 신생아가 지난 이후에 관리해달라고 하는 거는 몸 조리 기간도 아니지 신생아도 아니지 근데 내가 이걸 왜 해야지라는 생각이 들어요. (참여자5)

거의 호칭도 ‘이모님, 이모님’ 하잖아요. 저는 호칭을 관리사님이라고 정확히 짚지만, 거의 산모님들 ‘이모님’이라고 많이 그래요. 가사 도우미 같은 그런 느낌을 받게끔. (참여자2)

가정이라는 사적 사업장의 특성으로 인해 관리사들의 휴게시간과 근무시간을 정확히 구분하기 어려운 점도 존재한다. 정부 지침에 따르면, 이들은 휴게시간 1시간, 근로시간 8시간을 포함해 하루 9시간으로 노동시간이 정해져 있다. 하지만 이용자와 분리된 공간에서 휴게시간을 가지기 어렵고 개별적으로 파견되는 노동공간의 특성상 휴게시간 동안 돌봄노동을 대신할 다른 돌봄노동자가 없기 때문에, 실질적으로 휴게시간을 엄격히 지키는 경우는 거의 없다. 더불어 산모와 아기와 물리적으로 분리되지 않은 채 점심 식사를 하는 상황이기 때문에 아기가 울면 언제든지 바로 달려가야 하는 스탠바이 상태로 긴장한 채 식사를 하게 된다. 일반 노동자의 관점으로 보면, 밖에 나가지 못하고 항상 사업장 안에서 업무를 하면서 식사를 해야 하는 상태인 것이다.

밥 먹는다는 게 참 힘들잖아요. 이 부분이 제일 힘들어요. 어떤 때는 거의 굶을 때도 있어요. 아기들 중에 유달리 힘든 애들이 있어요. 진짜 밥 먹을 시간도 없이 보채는 아기들이 있어요. 휴게 시간이 하루 한 시간 있기는 한데, 중간에 산모들 깨워가면서 휴게시간을 쓸 수는 없잖아요. (참여자2)

대충 먹지. 앉아서 편안하게 먹지도 못해. 서서 그냥 대충 먹을 수도 있고 아기 언제 일어날지 모르니까 울면 달려가야 되니까, 산모들 차려준 반찬을 내가 다 먹지를 않아요... 9시부터 6시까지 점심시간 1시간 꺼가지고. 실내에 있기 때문에 점심시간 1시간을 온전히 쓸 수가 없잖아요. 하루 원 종일 그렇게 있기 때문에 늦게 끝나는 경우는 배가 고파서 집에 오면은 지칠 때도 있고 그래요 (참여자3)

일부 참여자는 휴게시간을 쓸 수 없다는 점을 고려해 미리 산모에게 이야기해 전체 9시간 중 30분을 일찍 퇴근하는 것으로 조율하는 경우도 있다. 그러나 이런 조율이 항상 잘 이루어지는 것은 아니다. 오히려 퇴근시간이 되었지

만, 아기가 아프거나 우는 상황에서 산모가 찢찢매고 있으면 이를 그냥 두고 퇴근할 수 없다. 또한 산모가 개인적인 일정으로 외출을 했다가 차가 막혀서 늦게 오는 등 여러 이유들로 실제 이들의 노동시간은 연장되는 경우도 있다.

어쩔 때는 7시까지 있을 때도 있었어요. 7시 넘어서까지, 나 퇴근하려고 나오려고 하는데 아기가 울고 잠잘 기미가 안 보여. 아기가 막 등센서가 있어서 엄마는 찢찢 매고 하면, 그 모습을 보고 '나 퇴근한다' 그리고 올 수가 없어요. 그러면 '내가 좀 재워주고 갈게요' 재우다 보면은 한 시간도 흐르고 그래요. 그러면은 일곱 시 넘어서까지 아기 재워주고 온 적도 있어요 (참여자3)

무엇보다 같은 관리자 동료들과의 연대감이나 정체성을 형성할 수 없다는 점도 이들이 개별 가정으로 파견되기 때문에 발생한 역효과이다. Ashforth와 Mael(1989)의 지적처럼, 직장은 한 노동자가 자신의 사회적 정체성(social identity)을 형성하는 주된 공간이다. 사업장에 물리적으로 한데 모여 일하는 노동자들은 함께 소속감과 조직적 정체성(organizational identity)을 다지기 쉬우며, 이를 발판으로 좁게는 함께 업무스트레스를 풀거나 넓게는 노동권을 쟁취하기도 했다(Lehdonvirta, 2016). 하지만 돌봄노동자들은 전통적 사업장을 벗어나 노동을 하기에 노동 과정에서 발생하는 어려움을 개별적으로 해소하거나, 노동의 의미와 정체성 역시 개별적으로 찾아야 한다. 일부 참여자는 관리자 교육을 함께 이수한 동료들과 대화를 나누거나, 민간업체 관리자(센터장님)와의 상담을 하면서 업무스트레스를 풀기도 했지만, 대부분은 노동 현장에서 발생하는 어려움을 함께 나눌 동료가 없었다. 또한 노동의 보람과 의미도 사회적 차원이 아니라 돌봄의 대상자인 신생아를 보며 사적으로 찾는 사례가 많았다. 노동자로서의 사회적·조직적 정체성을 형성하지 못하고, 돌봄자로서의 사적 정체성에 한정된 의미화만 가능하게 되는 것이다.

저는 의논하는 대상은 센터장님하고 많이 의논을 하고요. 스트레스 받는 경우에는 친한 언니들하고 같이 만나고 이제 공감대를 형성이 되니까 수다를 떨면서 스트레스를 풀어버리죠. (참여자4)

산모가 어찌 하든 간에 그다지 그거에 큰 상처 안 받고 내 할 일 했던 것 같아요. 신생아들에 대한 각별한 사랑이 있는 것 같아요. 이제 내가 만약에 이 집을 3주를 했어요. 아기들이 그 사이에 쑥쑥 크고 신생아들은 하루하루가 틀리잖아요. 처음에는 아기가 어딘가 불편하고 힘들었는데도 그 아이가 내가 일이 끝나서 나올 때까지 아무 일 없이 쑥쑥 커가지고 얼굴이 이뻐지면은 기분 좋게 나오죠. 그런 것들이 만족스럽죠. (참여자1)

3. 노동의 처우: 전문성과 경력을 인정받지 못하는 저임금 일용직

산모·신생아 건강관리사의 노동은 전문적 지식과 경험이 필요한 노동이다. 서영미(1998)는 신생아를 돌보기 위한 지식으로 목욕시키기, 수유시키기, 기저귀 갈기, 신생아 주변 환경 관리, 아기의 이상 증상 체크 및 간호 등을 포함하여 22개의 항목을 정리했다. 특히 출생 후 4주 이내의 신생아는 목도 제대로 가누지 못하기 때문에 안고 먹이고 씻기는 돌봄행위 자체에 대해서도 상당 부분 주의와 숙련이 필요하다. 또한, 미숙아 등 신생아의 발달 상태나 발달·신체장애 등 이상 증상이 발견될 경우 이를 인지하고 그에 맞춰 적절한 간호와 조치를 할 줄 아는 의학적 지식도 요구된다. 산모가 초산일 경우에는 신생아에 대한 실제적 경험과 지식이 부족해 관리사의 노하우가 더욱 중요해진다.

실제로 인터뷰 참가자 중 2명은 간호조무사 자격증을 보유하고 있었고, 병원 근무와 산후조리원에서 신생아를 돌보는 일을 오래 한 경력도 있을 만큼 신생아 돌봄에 대한 상당한 의학지식과 임상경험을 가지고 있었다. 관리사로 일하면서도 아기의 변 상태를 통해 아기의 건강상태를 확인하거나, 신생아 목욕을 시킬 때에도 신생아 황달이 있는지 상태를 확인하고 산모에게 알려주는 등 전문성을 보였다. 관리사로 7년을 일한 참여자3도 “오랜 기간 동안 미숙아를 포함해 여러 유형의 신생아를 돌보는 경험을 통해 이제는 자신이 어떤 아기를 보더라도 능숙하게 잘 대처할 수 있는 숙련형성이 되었다”고 언급한다.

우리가 목욕시킬 때는 아이 몸에 무슨 이상이 있는지 없는지 전체적으로 한번 살펴보는 시간으로 굉장히 예민하게 보죠. 애들 어디에 낭종이 있다라든가 문제가 있는 것들도 목욕하면서도 이렇게 만져지면 그런 것들을 산모에게 알려드리고, “애가 병원에 가봐야 될 것 같습니다”라고 얘기를 하죠. 신생아 황달 같은 것들은 어떻게 대처하러든가 이야기해 주죠. 아니면 아이가 변이 안 좋았을 때, 애가 너무 된 변을 본다든가 너무 물처럼 본다든가 그랬을 때는 분유나 물을 어떤 식으로 먹이라든가 저희들이 많이 가르쳐주죠. (참여자1)

이처럼 관리사의 노동은 실제로는 상당한 의학지식과 육아노하우를 필요로 한다. 일반적으로 파견직 노동이라고 하더라도 전문성을 보유하고 있다면, 임금이나 노동시간 등 노동조건이 상대적으로 괜찮은 경우가 많다. 생활법령정보에 명시된 파견 업무의 유형을 보면 전화교환 사무원, 건물 청소 종사자, 주

차창 관리원과 같이 임금과 노동조건이 낮은 직종도 존재하지만, 컴퓨터 관련 전문가, 특히 전문가, 통번역가, 전기공학 기술공 등 전문직종도 상당히 포진되어 있다(생활법령정보, 2022). 보통 전문성을 지닌 파견 업무자는 단순노무를 제공하는 파견직과 비교할 때, 사용자와의 노동조건 협상에서 우위를 점할 수 있다.

그러나 관리사들이 가지고 있는 전문성은 현재 크게 인정받지도, 요구되지도 않는 상황이다. 한국의 사회서비스가 확장되던 당시부터 정부는 돌봄서비스를 ‘경력 단절 여성의 대안적 일자리’로 인식해왔다. 따라서 사회서비스 일자리는 몇 시간의 교육을 이수하는 것만으로도 시작할 수 있는 진입장벽이 낮은 일자리로 여겨진다. 이런 면에서 참여자5는 이를 “경력도 필요 없고, 나이를 따지지도 않고, 아이만 키워봤다면 누구나 다 할 수 있는 일”이라고 언급하기도 했다. 기본적으로 한국에서 돌봄서비스 노동은 정부나 당사자 모두에게서 저숙련 노동으로 인식되는 것이다.

이런 맥락에서 돌봄노동자들은 실질적인 경력이나 숙련 수준과 무관하게 하루 9만 4천 원 수준으로 일괄 결정되고 있다. 숙련자가 기준보다 높은 임금을 받기보다는 오히려 관리사로 일한 지 얼마 안 된 초보자에게 규정보다 낮은 임금을 주는 임금 하향화가 자행되기도 한다. 다테아가 있는 가정에 파견되거나, 프리미엄급 관리사로 소개되어 가정에 파견되는 경우에도 몇 천 원에서 만 원 정도를 더 얻어 받는 수준이다. 지침상 규정된 8시간 노동시간에 실제로 유명무실한 휴게시간 1시간을 더해 사실상 가정이라는 사업장에서 일하며 보내는 시간을 9시간이라고 했을 때, 이들의 시간당 임금은 10,450원에서 11,000원 정도이다. 2022년 최저임금이 시간당 9,160원을 감안할 때, 최저임금보다 약간 높은 수준이다. 7년 동안 관리사로 일한 참여자3은 “주로 일을 알선 받는 업체에서 일이 없는 경우에는 다른 업체에 연락해 가면서, 거의 쉬지 않고 일을 했지만, 전체적으로 작년 한 해 번 수입을 한 달 평균으로 계산해 보니 약 150만 원 수준이었다”고 언급했다.

내가 남편이 없으니까 최대한 놀지 않고 정말 열심히 일을 하거든요. 만약에 센터에 일이 없으면 다른 센터까지 전화해서 일을 할 정도로 거의 쉬지 않고 일을 했는데, 그래도 뚝뚝이 시간이 안 맞아서 쉬는 경우도 있거든요. 나는 하고 싶은데 날짜가 안 맞거나 그런 경우. 그래서 작년에 1년 일한 거를 통으로. 전체 번 돈을 12개월로 나눠서 계산해봤어요. 그랬더니 한 달에 150만 원 선이더라고요. 쉬지 않고 열심히 일을 했는데도... (참여자 3)

일당 9만 4천 원도 처음부터 9만 4천 원이 아니고, 이것도 오른 금액이거든요. 처음 받았을 때 9만 1천 원인가 9만 2천 원인가 그렇거든요... 저는 꼬박 한 달을 일해야지 180 170만원 이렇게 받는데, 다른 서비스직이랑 비교해도 급여 차이가 많이 나잖아요. 나는 진짜 녹초가 되도록 일하는데도 이거밖에 못 받잖아요. 나도 업종을 바꿔야 되나 생각 한 적 있어요 (참여자 4).

아이러니하게도 경력이 쌓이고 자신만의 노하우로 산모들 사이에 입소문이 나면 오히려 더 까다로운 가정에 배정되기도 한다. 업체에 따라서는 서비스 이용자인 산모가 ‘프리미엄급’ 관리사를 파견해 달라고 요청하면 서비스 이용자인 산모로부터 약 5천 원의 추가금을 더 받고 경력자를 파견해주시기도 한다. 그러나 ‘프리미엄급’ 관리사에게 지나치게 많은 것을 요구하는 경우 일하면서 더 스트레스를 받기도 한다. 이 때문에 일부 참여자들은 프리미엄급 파견을 꺼리기도 했다.

돌봄노동이 저평가되고 저임금에 머무르는 이유는 돌봄노동의 특성상 ‘근대적 일자리’로 재구성되기 어렵기 때문이다(석재은, 2020). 여기서 근대적 일자리란 직무가 표준화, 세분화되어 교육과 훈련을 통해 인력의 표준적 동질성을 담보할 수 있는 일자리를 뜻한다. 업무에 대한 일관된 지도가 가능한 경우 연차가 쌓일수록 일반화된 업무 지식, 경험, 전문적 처리 역량이 축적되고, 이에 따라 이들의 임금을 차등화할 수 있다. 그러나 재가서비스처럼 노동자가 다채로운 형태의 가정에 파견되어 이루어지는 노동은 표준화된 직무와 규율을 만들고 노동자의 역량을 차등적으로 평가하기 어렵게 된다(석재은, 2020). 이런 이유로 결국 처음 진입한 초보자든, 다년차 경력자든 상관없이 모두 동일한 임금을 받게 되는 것이다.

나는 이제 경력이 오래됐기 때문에 프리미엄급에 들어가거든요. 산모들한테 많이 안 받아요. 그냥 한 5천 원 정도. 그런데 산모들이 자기 돈이 약간 더 들어가니까 더 뭔가 대단한 것이 있는 줄 알아... 아주 정신적으로 너무 피곤해서, 그래서 프리미엄 돈 안 받고 그냥 일반으로 파견되는게 훨씬 편해, 그래서 프리미엄을 안 하려고 그래. (참여자3)

안정된 노동기간을 예측할 수 없다는 점도 관리사의 돌봄노동이 갖는 특성이다. 대부분 참여자들은 한 달에 15일(약 3주)을 일하는 것으로 응답했지만, 산모와 그 가족들이 코로나19에 감염된 경우 갑자기 일이 취소되는 경우도 잦았다. 심지어 파견가정에서 코로나19 감염자가 발생하면 관리사도 밀접접촉

자로 분류되어 아예 이후 노동을 하지 못하는 일도 발생했다. 파견 나간 가정에서 갑자기 관리사를 바꿔 달라고 업체에 요청하면 바로 다음 날 무직이 되기도 했다. 출산이 드문 계절에는 일이 아예 들어오지 않는 경우도 많았다. 생계를 위해 관리사 일을 하는 참여자3은 “일이 없으면 마냥 기다릴 수 없어 여러 업체에 연락해 일자리를 연계 받는 식”으로 노동일수를 채우고 소득을 유지하기도 했다. 이런 이유로 참여자3은 “차라리 임금이 줄더라도 안정된 급여를 받고 싶다”고 말하기도 했다.

센터에 일이 많이 안 들어올 수도 있잖아요. 주로 11월 12월 이런 때는 조금 뜸하다 그러더라고요. 그런 경우는 일주일이고 2주일이고 마냥 기다릴 수가 없잖아요. 그럴 때는 바로 다른 센터에 전화를 해보죠. 어쨌든 짬을 내서 다른 센터 통해서 잠깐 일을 하기도 하고 했었어요. (참여자3)

이처럼 전문지식과 돌봄경력이 필요한 업무 특성, 숙련과 경력이 인정되지 않고 오히려 패널티로 작용하기도 하는 상황, 예측이 불가능한 노동기간 등으로 참여자들 일부는 이 일을 그만두고 다른 일을 찾아볼 예정이라고 언급하면서, 나중에 관리사 일을 다시 할 의사가 있느냐는 질문에는 “전혀 없다”(참여자1)고 답하기도 했다. 결국 간호조무사 같은 자격증이나 산후조리원에서 다년간 일한 경력 등 다른 일자리를 구할 수 있는 능력과 의지가 있는 노동자들은 돌봄서비스 노동시장에서 이탈해 다른 노동시장으로 이동하게 되는 것이다. 이는 다시 돌봄노동자의 질이 하향 평준화되는 악순환의 구조를 만들게 된다.

이 일을 안 하고 싶어요. 왜냐하면 이렇게 눈초리를 받으면서 일을 해야 되나 생각이 들어요. 저는 그렇게 하지 않아도 다른 곳에서 저를 요구하는 데가 있고, 제가 인정받고 일할 수 있는 곳이 있고, 제가 10여 년 이상 일했던 곳에서도 다시 오라는 곳도 있거든요. 제가 산후도우미 일은 이 정도 경험으로 끝이고 이제 더 이상 하고 싶지는 않다는 생각을 했어요. (참여자1)

이 일은 기본적으로 월급으로 받는 게 아니고, 일한 만큼 돈을 받으니까 수입이 보장되지 않잖아요. 인터넷으로 월급받는 갈 만한 아이들 돌보는 일자리가 있을까 하고 틈틈이 살펴보는 경우가 있어요. 돈을 좀 덜 받더라도 월급으로 받으면서 시간 좀 짧은 거를 가려고. (참여자3)

기본적으로 한국의 사회적 돌봄서비스 노동시장은 고숙련 노동자에게는 불리한 구조이다. 정부가 돌봄노동자의 노동권 보호하기 위한 제도적 장치를 만들지 않은 상황에서 노동권을 강하게 주장하는 개별 노동자는 쉽게 다른 노동자로 대체되어 일자리를 잃을 가능성이 크다. 결국 개별 돌봄노동자들이 어려움을 떠안게 되는 노동시장 구조로 정착된 것이다.

VII. 연구의 함의 및 정책 제언

본 논문에서는 사회서비스 돌봄노동자인 산모·신생아 건강관리사의 노동자로서의 노동 경험과 인식을 구체적으로 살펴보았다. 첫째, 사업주 지시와 관련하여 관리사들은 민간기관과 계약은 체결하지만, 실제로는 정부, 민간기관, 서비스 이용자와 다중적으로 연결되어 있어, 자신의 최종 사업주가 누구인지 명확히 인지하기 어려운 상황에 놓여 있다. 먼저 관리사의 노동시간, 노동범위, 서비스 단가 등 전반적인 노동조건을 규정하는 주체는 정부이지만, 정부는 이들의 노동현장에서 직접 소통할 수 있는 대상은 아니다. 실제로 관리사들을 관리하는 주체는 민간기관이지만, 업체들은 일자리를 알선하는 중개자적 특성을 가지고 있어 관리사들의 노동조건에 대한 일차적 책임에서 벗어나 있었다. 관리사들은 민간기관을 통해 이용자의 가정에 파견되는 파견직 노동자에 가깝고, 민간기관로부터 물리적으로 분리되어 일하게 된다는 점도 민간기관을 관리사들의 전속적 사업주로 규정하기 어렵게 만든다. 한편 서비스 이용자들도 서비스 이용료 일부를 자기부담금으로 지불하기 때문에 사회서비스에 대한 높은 권리의식을 가지고 있어 돌봄노동자들에 대한 요구사항이 많은 편이다. 이러한 관리사의 파견직 노동 특성은 노동의 단속성이라는 특성으로 관리사의 어려움을 가중하는데, 관리사는 정부의 업무지침이 있다고 하더라도 매번 새롭게 파견되는 가정에서 업무 범위나 출퇴근 시간에 대해 이용자(산모)와 다시 한번 조율하는 과정을 거쳐야 하기 때문이다. 실질적 이중적 계약관계에서 돌봄노동자는 노동조건에 불만이 있더라도 몇 주만 일하면 불편한 상황이 종료될 것이라는 기대로 참거나 스스로 해결해야 하는 상황에 이르게 된다.

둘째, 노동의 공간과 관련하여 돌봄서비스 노동자들은 공식적인 고정사업장이 아닌 가정이라는 사적 공간에서 일하는 경우가 많다. 일반가정이라는 노동공간으로 인해 이들의 공식 업무와 직접 관련 없는 활동으로 실질적 노동의 범위가 넓어지거나, 공식적으로 주어진 휴식시간 1시간을 제대로 누리지 못하

고 연속적으로 돌봄노동을 수행하게 되는 경우가 많다. 가정이라는 사적 공간은 돌봄노동자들과 이용자의 관계를 공식적인 관계가 아닌 사적관계로 인식되게 하며, 이들은 관리사라는 공적인 직업 명칭으로 불리기보다는 ‘이모님’, ‘도우미 아주머니’와 같이 비공식적인 호칭으로 불리기도 한다. 이들의 노동은 전문적 건강관리로 인식되기보다는 가사 및 양육 보조로 치부되는 경향이 있는 것이다. 또한 재가서비스를 제공하는 돌봄노동자들의 경우, 사업장 노동자들과 달리 동료와 교류가 단절된 상태로 개별가정에서 독립적으로 노동을 하기 때문에 노동자로서의 조직적 정체성을 형성하기 어렵게 되는 것도 돌봄노동자들의 노동 공간으로 인해 파생된 어려움이다. 돌봄노동자들의 독립노동자로서의 특성은 이들이 노동자로서 실질적 공동행동을 하는 데 제한 요인으로 작동한다. 이로 인해 관리사들은 사회적으로 인정된 노동자로서 노동에 대한 보람을 느끼기보다는, 아기를 돌보며 개별적 위안과 만족감을 찾는 경우가 많았다.

셋째, 노동의 처우와 관련해서 관리사들은 저숙련 파견직 노동자들과 다르게 전문적 지식과 많은 돌봄경력을 필요로 하지만, 전문성이나 경력과 무관하게 저임금을 받으며 노동 일수도 예측하기 어렵다. 신생아 돌봄에 대한 전문성과 자격증을 가지고 있거나 돌봄노동의 상당한 경력을 가지고 있는 노동자라도 이들의 임금은 균일하게 최저임금보다 조금 높은 수준의 일당에 머물고 있다. 오히려 많은 경력을 가지고 있는 경우에는 어려운 가정으로 배정되는 등 상대적으로 불이익을 받기도 한다. 코로나19 감염 위험이나 이용자의 서비스 중도 취소로 인해 갑자기 다음날 일이 없어진 경우에도 이들의 소득을 보전해주는 장치는 없다. 이러한 열악한 노동조건으로 인해 능력이 있어 다른 노동기회를 잡을 수 있는 관리사들은 돌봄서비스 일자리로부터 이탈하고 있었으며, 마땅한 다른 대안이 없는 돌봄노동자들만이 돌봄시장에 남는 경향도 발견되었다.

본 연구는 관리사의 노동 경험을 다루었지만, 노인요양보호사나 장애인 활동보조인 등 다른 재가서비스 돌봄노동자의 노동의 지시, 노동의 공간, 노동의 처우도 이와 비슷한 측면이 존재한다. 대부분 재가서비스 돌봄노동자들 역시 최종 사업주인 정부와 관계가 단절된 채 민간위탁업체를 통해 개별 가정에 파견되며, 가정이라는 사적인 사업장은 이들의 역할과 노동의 범위를 모호하게 만들고, 이들이 노동자로서 조직적 정체성을 확보하기 어렵게 한다는 점에서 본 연구 참여자인 관리사와 비슷한 맥락에 놓여 있기 때문이다. 다른 재가서비스 돌봄노동자와의 관리사의 돌봄노동의 차이점은 노동계약이 매우 짧다는 점이며 이러한 특성은 개별 일용-파견직 돌봄노동자로서의 관리사의 어려움을 가중시킨다는 점이다. 사회서비스 돌봄노동자로서 관리사의 노동경험은 한국의 시장화된 사회적 돌봄서비스의 전달체계에서 개별 프리랜서로 전략해 실질

적으로는 최저수준의 노동처우를 보장받지 못하는 돌봄노동자의 현실을 여실히 보여준다.

이를 바탕으로 몇 가지 정책제언을 하면 다음과 같다. 우선 큰 틀에서 사회적 돌봄노동의 전달체계는 ‘시장화’가 아닌 ‘공공성’을 강화하는 방향으로 개편이 필요하다. 공공성의 강화는 정부의 재정투입과 관리 책임을 모두 늘리는 방향으로의 개편이 필요하다. 한국의 사회적 돌봄서비스의 전달체계가 사실상 민간중심으로 공고화된 역사적 경로를 고려할 때 현재 난립하는 모든 민간업체를 정부가 다 수용하고 인력을 관리하는 직접 관리하는 방식은 비용적 측면에서도 당장 선택할 수 있는 선택지는 아니라고 판단한다. 또한 한번 형성한 전달체계 구조 자체를 변경하기 위한 시도는 사회적으로도 강한 저항에 부딪힐 수 있다. 그러나 현재와 같이 한 지역 내에서 민간업체가 무분별하게 난립하고 서비스 이용자의 권리를 강조한다면, 민간업체 간 과잉경쟁을 부추겨 이러한 경쟁의 위험이 돌봄노동자인 관리사들에게 전가되는 상황을 초래할 수 있다. 앞선 분석에서 살펴본 바와 같이 갑자기 돌봄노동자가 마음에 들지 않는다는 이유로 당장 내일 일자리가 사라지거나 노동범위에 벗어난 돌봄을 요구하는 상황에서도 노동자가 이를 정정하지 못하는 등 돌봄노동자의 노동권을 위협하는 상황을 초래한다. 재가돌봄노동은 돌봄노동자의 활동범위와 이용자의 거주지역이 특정지역으로 한정된다. 이에 한국의 아이돌봄사업⁶⁾과 같이 이용자의 거주지를 중심으로 특정 민간업체는 한정된 지역에서의 돌봄서비스를 알선하도록 하는 방식의 조정이 필요하다. 또한 정부는 정부의 역할을 대리하는 민간업체의 역할을 구체적으로 명시하고 이를 관리 감독하는 것이 필요하다. 특히 서비스 이용자와 돌봄노동자의 업무조율에 있어 민간업체의 조정책임을 분명히 해야 할 필요가 있다.

이와 함께 돌봄노동자의 노동권을 강화하기 위해 사업 지침을 개선할 필요가 있다. 본 연구를 통해 나타난 바로, 재가 돌봄노동자가 가정이라는 공간에서 휴게시간을 사용하지 못하는 점을 고려한다면, 노동시간을 단축하는 방향을 고려해 볼 필요가 있다. 또한 코로나19나 출산이 적은 시기 등 예측하지 못한 외부적 요인으로 돌봄노동자의 소득이 단절되었을 때 이를 보전해 주는 장치가 필요하다. 서비스 이용자의 서비스 중도 취소는 이용자가 타당한 사유

6) 아이돌봄제공사업은 맞벌이 가구 등 돌봄공백이 생긴 가정에 아이돌보미를 파견하여 아동돌봄서비스를 제공하는 사업으로 여성가족부에서 관장하며 구체적인 사업운영을 각 지자체의 건강가정지원센터가 담당한다. 건강가정지원센터는 파견가정의 아동 주소지를 기준으로 아이돌보미를 배정하는데 예를 들어 관악구에 거주하는 아동의 가정은 관악구 건강가정지원센터를 통해서만 아이돌보미를 배정받을 수 있다.

하에서 이용중단권을 행사할 수 있도록 규정이 필요하며, 돌봄노동자 역시 정당한 사유(예를 들어 돌봄서비스 범위를 벗어나는 업무의 요구 시)가 있을 때는 파견을 취소할 수 있는 권리가 보장되어야 한다. 이와 함께 개별가정에서 독립노동을 하는 돌봄노동자들이 정기간담회나 사업평가과정에서 자신의 목소리를 내고 취합할 수 있는 공론장이 마련될 필요가 있다.

더불어 돌봄노동자에게 경력에 따라 경제적 보상이 차등화 될 수 있는 훈련, 승진, 임금체계를 마련할 필요가 있다. 현재 한국에서 돌봄노동자들은 경력이나 숙련도와 관련 없이 동일한 저임금을 받고 있지만, 모든 나라의 돌봄노동자가 이러한 동일대우를 받는 것은 아니다. 예를 들어, 영국은 돌봄노동자의 잦은 이탈과 인력부족의 문제를 경험하면서 돌봄인력에 대한 교육훈련과 경력 개발을 강화하는 방식으로 인력양성체계를 개편하였다. 돌봄직 종사자의 직급은 크게 직접 돌봄 제공자(direct care roles), 관리직(managerial roles), 전문직(regulated profession)로 구분하고 일정 조건을 갖추면 상위직급으로 승진할 수 있는 시스템을 갖추고 있다⁷⁾. 한국도 위와 같이 자격기준, 훈련체계, 승진체계를 고도화할 필요가 있다.

돌봄노동자에게 좋은 노동환경을 구축하는 노력은 돌봄서비스 이용자들에게도 좋은 서비스 제공이라는 긍정적 결과로 돌아가 궁극적으로 돌봄서비스의 질을 높이는 방안이 될 것이다.

7) 더불어 돌봄직 종사자의 자격기준을 강화하였는데, 시작단계(entry level)부터 7단계(level 7)까지 단계별 훈련과정을 차등화하고 있다. 또한, 간호사, 사회복지사, 작업치료사 자격증을 가지고 있는 경우 관리직으로 이동할 수 있는 경로를 마련해 두기도 했다(김유휘 외, 2021).

참고문헌

- 강혜규(2013). “사회서비스 바우처사업의 성과와 과제”. 보건복지 Issue & Focus. 제171호. 1-8.
- 김송이(2012). “돌봄서비스 노동자들의 노동 경험 연구”. 여성연구. 통권 제82호. 103-136.
- 김순양(2019). “공공서비스 공급과 바우처(voucher) 사업: 사회서비스 바우처의 성공요건 분석”. 행정논총, 제57권 제4호, 31-69.
- 김신애·황정희·고은영(2021). “장기근속 장애인활동지원사의 직무유지 경험연구: 근거이론 접근”. 학습장애연구. 제18권 제3호. 127-160.
- 김유휘·하태정·어유경·김은하·전용호(2021). 돌봄서비스 종사자 자격조건 연계 등을 통한 개편방안 연구. 한국보건사회연구원 정책보고서.
- 김인숙(2016). 사회복지연구에서 질적방법과 분석. 서울: 집문당.
- 김종해(2008). “사회서비스의 시장화, 무엇을 위한 것인가?”. 한국사회복지학회 학술대회논문집. 105-122.
- 남찬섭(2008). “한국 사회복지서비스에서 바우처의 의미와 평가”. 비판사회정책, 제26권, 7-45.
- 박기남(2009). “유료 재가 노인 돌봄 노동과 돌봄 관계의 특성”. 가족과 문화. 제 21권 제3호. 73-107.
- 백경흔(2021). “무급 돌봄노동 비숙련 통념에 대한 비판적 고찰”. 한국여성학. 제 37권 제4호. 41-77.
- 사회서비스 전자바우처 홈페이지 https://www.socialservice.or.kr:444/user/htmlEditor/view2.do?p_sn=13에서 2023.12.7. 인출.
- 생활법령정보(2022) 근로자파견사업 대상 업무 및 제한. <https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1390&ccfNo=1&cciNo=2&cnpClsNo=2>에서 2023.12.20. 인출.
- 서영미(1998). “신생아 돌보기 교육 프로그램이 초산모의 신생아 돌보기 지식, 자신감, 행동 정확도에 미치는 효과”. 대한간호학회지. 제28권 제4호. 1060-1074.
- 석재은(2014). “장기요양서비스의 질 개념 정립과 향상 방안: 현행 전략의 한계와 ‘좋은 돌봄’을 위한 현장의 목소리”. 한국사회복지학. 제66권 제1호. 221-249.
- 석재은(2018). “돌봄정의 (Caring Justice) 개념구성과 한국 장기요양정책의 평

- 가”. 한국사회정책. 제25권 제2호. 57-91.
- 석재은(2020). “코로나19 국면에서 재조명된 장기요양 돌봄노동자의 취약성과 사회적 과제”. 한국사회복지학. 제72권 제4호. 125-149.
- 송다영(2014). “사회복지부문 돌봄 관련 일자리의 질 저하에 관한 연구”. 젠더와 문화. 제7권 제1호. 7-42.
- _____(2022). “돌봄정책의 새판짜기는 어떻게 가능한가? : 돌봄윤리 관점에서의 돌봄정책에 관한 비판적 고찰”. 비판사회정책. 제77권. 197-226.
- 시사IN(2023.7.12.). “윤석열 대통령의 사회서비스 시장화 발언에 숨겨진 것들”. <https://www.sisain.co.kr/news/articleView.html?idxno=50637>에서 2023.12.13. 인출.
- 안숙영(2018). “돌봄노동의 여성화에 대한 비판적 고찰”. 한국여성학. 제34권 제2호. 1-32.
- 양난주(2009). “노인돌봄미바우처 정책집행분석: 선택과 경쟁은 실현되는가?”. 한국사회복지학, 제61권 제3호, 77-101.
- 오은진(2011). “사회서비스 여성 일자리 창출 정책 : 성과와 평가”. 한국여성정책연구원 세미나(사회서비스 여성일자리 창출 성과와 향후정책과제) 자료집.
- 오은진·노대명(2009). 사회 서비스 분야 여성 일자리 창출을 위한 정책 과제: 일자리 제도화. 한국여성정책연구원.
- 윤자영(2010). 비시장시간과 자녀의 인적자본 형성. 한국노동연구원
- _____(2020). “무급 돌봄노동의 경제적 가치”. 노동리뷰. 제118호. 23-34.
- 이재정·신현준·이승윤(2023). “재가 장기요양서비스의 플랫폼화”. 2023년도 한국사회정책학회 춘계학술대회 발표자료집. 363-377.
- 이정옥(2012). “돌봄노동의 사회화와 감정노동”. 지역사회 현안과 담론. 제11권. 91-109.
- 이주환·윤자영(2015). “돌봄직의 임금불이익과 임금격차 분해”. 사회복지연구. 제46권 제4호. 33-57.
- 전미양·이혁수(2019). “돌봄 노동의 가치와 근로자성에 관한 연구: 서울시 아이돌보미의 처우와 지위를 중심으로”. 한국사회정책. 제26권 제3호. 3-28.
- 정여주·김은하(2015). “장애인 활동보조인의 활동보조 경험에 대한 연구”. Crisisonomy. 제11권 제7호. 157-180.
- 최희경(2009). “괜찮은 일자리 (Decent Job) 개념의 노인 돌봄 서비스직에 대한 적용”. 한국사회복지조사연구. 제21권. 27-57.
- _____(2010). “노인요양시설 요양보호사가 인식하는 ‘좋은 돌봄’에 대한 연구”. 노인복지연구. 제48권. 31-58.

- _____(2011). “노인시설 요양보호사의 감정노동에 대한 연구”. 한국사회복지조사연구. 제29권. 113-138.
- 통계청(2018). *가계 생산 위성 계정 개발 결과(무급 가산노동 가치 평가)*
- 함선유(2020). *돌봄정책의 발전과 남녀 임금격차*. 서울대학교 사회복지학과 박사학위논문.
- 함선유·권현지(2017). “돌봄직 종사자의 저임금 기제 연구”. 산업노동연구. 제23권 제3호. 131-176.
- 허남재·석재은(2014). “재가 장기요양 돌봄노동의 특성과 돌봄관계에 대한 시민권적 접근”. 노인복지연구. 제63권. 279-307.
- 홍경준·김사현(2014). “한국 돌봄노동의 실태와 임금불이익”. 한국사회복지학. 제66권 제3호. 133-158.
- 홍세영(2011). “노인요양시설 요양보호사가 인식하는 돌봄노동의 의미와 특성”. 노인복지연구. 제51권. 165-190.
- Ascoli, U., & Ranci, C. (Eds.).(2013). *Dilemmas of the welfare mix: The new structure of welfare in an era of privatization*. Springer Science & Business Media.
- Ashforth, B. E., & Mael, F.(1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Bartlett, W. J., & Le Grand, J.(1993). *Quasi-markets and social policy*. Macmillan Publishers Limited.
- Blank, R. M.(2000). When can public policy makers rely on private markets? The effective provision of social services. *The Economic Journal*, 110(462), 34-49.
- Bronstein, A. S.(1991). Temporary work in Western Europe: Threat or complement to permanent employment. *Int'l Lab*, 130, 291.
- Chenail, R. J.(2010). Getting specific about qualitative research generalizability. *Journal of ethnographic & qualitative research*, 5(1), 1-11.
- Cordova, E.(1986). From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations. *Int'l Lab*, 125, 641.
- Daminger, A.(2019). The cognitive dimension of household labor. *American Sociological Review*, 84(4), 609-633.
- England, P.(1992). *Comparable worth: Theories and evidence*.

Transaction Publishers.

- England, P., Budig, M., & Folbre, N.(2002). Wages of virtue: The relative pay of care work. *Social problems*, 49(4), 455-473.
- Evers, A.(2005). Mixed welfare systems and hybrid organizations: Changes in the governance and provision of social services. *Intl Journal of Public Administration*, 28(9-10), 737-748.
- Folbre, N.(2017). The care penalty and gender inequality. In *The Oxford Handbook of Women and the Economy*(pp. 749-766). Oxford Handbooks.
- Geertz, Clifford.(1973). Thick Description: Toward an Interpretive Theory of Culture. In *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*(pp. 3-30). New York: Basic Books.
- Grand, J. L.(2011). Quasi-Market versus State Provision of Public Services: Some Ethical Considerations. *Public Reason*, 3(2), 80-89.
- Isenbarger, L., & Zembylas, M.(2006). The emotional labour of caring in teaching. *Teaching and teacher education*, 22(1), 120-134.
- Kaine, S., & Josserand, E.(2019). The organisation and experience of work in the gig economy. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 479-501.
- Kalleberg, A. L.(2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Lacey, A., & Luff, D. (2001). *Qualitative data analysis*. Sheffield: Trent focus, 320-357.
- Lehdonvirta, V.(2016). *Algorithms that divide and unite: delocalisation, identity and collective action in 'microwork'*. In *Space, place and global digital work*(pp. 53-80). Palgrave Macmillan, London.
- Lowery, D.(1998). Consumer sovereignty and quasi-market failure. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(2), 137-172.
- Miron, G.(1996). Choice and the Quasi-Market. *Oxford studies in comparative education*, 6(1), 33-37.

- Polit, D. F., & Beck, C. T.(2010). Generalization in quantitative and qualitative research: Myths and strategies. *International journal of nursing studies*, 47(11), 1451-1458.
- Stanford, J.(2017). The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 382-401.
- Summers, C. W.(1996). Contingent employment in the United States. *Comp. Labor Law J*, 18(4), 503-522.
- Vallas, S., & Schor, J. B.(2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294.
- Vincent, C., & Braun, A.(2013). Being 'fun' at work: emotional labour, class, gender and childcare. *British Educational Research Journal*, 39(4), 751-768.

Abstract

The Work Experiences of Maternal and Newborn Health Care Workers in the Marketized Social Service System

Bobae Jo*·Suyoung Kim**

The purpose of this study is to revisit the problems of the the marketized social care service system by illuminating the experiences of 'Maternal and Newborn Health Care Workers'. Existing studies on uncovering the characteristics of social care-work have been largely discussed in terms of 'undervaluation of care-work', 'gendered work', and 'women's increasing engagement in low-paid jobs' through empirical researches. Also, qualitative studies have tried to reveal the experiences of social care workers, focusing on 'long-term' care workers for the elderly or the disabled. 'Maternal and newborn health care workers' have common characteristics like other 'long-term' and 'home-based care' workers in terms of the 'dispatched(to home) workers', but they have the additional labor insecurity as 'intermittent workers' in terms of only providing 'short-term' care-services during the postpartum care period. The 'shortness of work' increases the difficulties of care workers as 'dispatched workers'. Therefore, this study examined how social care workers experience and perceive care labor through qualitative data on five maternal and newborn health care workers. First, social care workers cannot identify exactly who are their final employers in their work like dispatched workers. Even when social care workers are dissatisfied with working conditions, they cannot express these anywhere because they are detached from the government or contracted institutions, which may be their employers. Second, having to work in private space (home) not in formal workplace, they experience their roles and their work scope are violated and blurred. Working isolated and alone, social care workers hardly communicate with other care workers and the attachment to the care recipients is often the only satisfaction they have with their work.

* First Author: Doctoral student, Seoul National University. Researcher, Korea Institute for Health and Social Affairs

** Corresponding Author: Associate Professor, Department of Social Welfare, Seoul National University

Third, care workers, despite their low wages and short-term contracts, engage in the work that requires specialized knowledge and substantial care experience, and have strong dissatisfaction with poor working conditions. Based on these findings, this paper made some suggestions to improve the working conditions of social care workers.

Keywords : Maternal and Newborn Health Care Worker, Social Care Work, Delivery System, Marketization

기혼 여성 관리자의 일-가정 전이와 가정-일 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향: 배우자 역할의 조절효과를 중심으로

김동현*

초 록

본 연구는 기혼 여성 관리자를 대상으로 일-가정 전이와 가정-일 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향에서 배우자 역할(배우자 양육참여, 육아휴직 사용)의 조절효과를 검증하는 데 목적이 있다. 이를 위해 여성 관리자패널조사(KWMP) 7차 자료를 활용하였으며 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 네 가지 차원의 전이(일-가정 긍정적 전이와 일-가정 부정적 전이, 가정-일 긍정적 전이와 가정-일 부정적 전이)는 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미쳤다. 둘째, 배우자의 양육참여는 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도와 정적인 관계가 있었으며, 가정-일 부정적 전이와 배우자 양육참여의 상호작용항은 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도와 정(+)적 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 한편, 남편의 육아휴직 사용은 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미치지 않았으나, 일-가정 긍정적 전이와 남편의 육아휴직 사용의 상호작용항은 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도와 부(-)적 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 본 연구 결과를 통해 일과 가정에서 이중부담을 경험하고 있는 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도 증진을 위한 실천적, 정책적 논의를 제시하였다.

주제어: 기혼 여성 관리자, 일-가정 및 가정-일 전이, 삶의 만족도, 배우자 양육 참여, 남성 육아휴직

* 연세대학교 사회복지대학원 박사과정(alskdj2010@naver.com)

I. 서론

여성의 경제활동 참가율은 꾸준히 증가하고 있으나 노동시장의 구조적인 성별 불평등은 과거와 크게 달라지지 않고 있다. 남녀 경제활동 참가율 격차는 18.1%로 OECD에서 7번째로 높고(OECD, 2023), 여성의 경제활동은 M자 곡선을 보여 여성의 육아, 출산은 경력단절과 경력 성공의 주요 장애 요인으로 지적되고 있다(임희정·이지은, 2017). 특히, 기업의 관리직에서 성별 불평등은 더욱 심각한데 국내 100대 기업 내 여성임원은 전체의 6.0%에 불과하며(여성신문, 2023.11.23), 우리나라 여성 관리자 비중은 16.3%로 OECD 평균인 33.7%에 크게 못 미치는 최하위권으로 나타났다(OECD data, 2021). 세계적으로 최하위 수준에 달하는 한국의 낮은 여성 관리자 비율은 유리천장뿐만 아니라 여성으로서 겪는 가사노동, 출산, 양육 등과 같은 일-가정 갈등으로 인한 사회진출 좌절에 따른 결과로 지적되고 있다(성상현 외, 2014).

특히 자녀가 있는 기혼 여성 관리자는 일-가정 관계에서 발생하는 갈등 수준을 더 많이 인식한다(김지현, 2021). 유자녀 기혼 여성 관리자는 자녀 돌봄에 대한 부담이 크고, 경력개발 과정에서 직장생활과 가정생활 간의 우선순위를 선택해야 하는 반복되는 갈림길에 서 있다. 일-가정 갈등을 해소하기 위한 정부와 조직에서의 노력에도 불구하고 여전히 해소되지 않은 과제로 남아 있다(이승현·박영일, 2017; 주재홍·송지훈, 2023). 일-가정 갈등은 여성들의 경력 중단, 직무 태도, 경력 만족에 부정적인 영향을 미치기도 하지만(김영옥, 2002; Beaugregard & Henry, 2009), 일과 가정에서의 경험은 개인의 웰빙에 긍정적인 누적효과를 가져오며, 일-가정에서의 다중 역할은 한 가지의 역할에서 오는 스트레스를 완화하기도 한다(Greenhaus & Powell, 2006). 이처럼 일-가정은 분리된 영역이 아니라 상호 간의 긍정적 혹은 부정적인 영향을 미쳐(Lambert, 1990), 일과 가정 영역 중 한쪽에서의 긍정적 및 부정적인 영향이 반대의 영역에 영향을 미치며 상호작용하는 현상을 의미하는 전이(spillover) 이론이 주목받고 있다.

한편, 일-가정 간의 전이는 근로자 개인뿐만 아니라 근로자를 둘러싼 환경 체계에 의해 영향을 받는다. 특히, 맞벌이 가족이 보편화되는 사회에서 기혼 여성 관리자의 일-가정 관계와 삶의 만족도는 가장 근접한 환경체계인 배우자의 역할에 따라 달라질 수 있다. 생태체계이론(Bronfenbrenner, 1995)에 따르면, 가족은 상호의존적이기에 한 가족 구성원에게 일어난 사건이나 그의 역할은 다른 가족의 발달 과정에 영향을 미친다. 즉, 남편은 기혼 여성 관리자의

외체계로서 여성의 웰빙에 상당한 영향을 미칠 수 있다(Mullen, Kelly & Kelloway, 2008). 게다가 기혼 남성 직장의 가족친화적 수준이 과거에는 개인과 가족의 웰빙에 영향을 미치지 않았더라도 가족친화제도의 확대, 경제상황의 변화, 일-생활 균형의 강조 등 사회문화적인 변화는 현대의 가족들에게 영향을 미칠 수 있다. 이에 본 연구는 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도 증진에 있어 배우자인 남편의 역할을 개인적 측면(양육 참여 정도)과 사회제도적 측면(육아휴직 사용)으로 나누어 살펴보고자 한다. 개인적인 측면에서 남편의 양육 참여는 가정에서 여성의 역할과 의무를 덜어주어 여성의 긍정적 감정을 유발한다(유성경·한영주·조윤진, 2011). 아버지가 양육에 참여할수록 아내의 양육 스트레스, 산후우울증은 낮아지고 결혼 만족도는 높아지며(손영빈·윤기영, 2011; Sejourne et al., 2012), 맞벌이 남편의 가사분담 지지는 여성들의 우울감에 직접적인 영향을 미친다(최규연, 1993). 한편, 사회제도적인 측면에서 남성의 육아휴직은 아버지의 양육 참여를 높여 아내의 심리적 웰빙에 영향을 미칠 수 있다. 남성의 육아휴직제도와 같은 가족친화제도는 가정에서의 남성의 역할이 확대될 수 있도록 지원하여 유급노동, 무급노동에서의 성별 분업을 완화하여(최지은·김현경, 2019) 기혼 여성 관리자의 일-가정 균형을 돕고 삶의 만족도를 증진할 수 있다. 또한 남성의 육아휴직은 여성의 경력단절 현상을 방지·완화하며(Cools, Fiva & Kirkebøen, 2015), 육아 참여를 높여 전반적인 가족 관계가 향상되었다(김진욱·권진, 2015).

종합하자면, 본 연구는 1) 유자녀 기혼 여성 관리자의 일-가정 전이가 삶의 만족도에 유의한 요소인지 파악하고 2) 남편의 양육 참여 정도와 육아휴직 사용 여부가 두 관계에서 조절효과가 나타나는지 검증하고자 한다. 기존 선행연구는 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 영향을 미치는 개인적 특성에 집중하는 경향이 있었고, 배우자의 역할을 개인적 측면과 제도적인 측면으로 나누어 살펴본 연구는 드물었다. 본 연구 결과를 통해 기혼 여성 관리자의 일-가정 양립을 위한 정책적, 실천적 방안을 모색하는 실증적인 기초자료를 제공하고 자 하며, '함께 일하고 함께 돌보는 사회' 조성을 위해 기혼 여성 관리자의 배우자인 남편 역할이 확대되어야 함을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 일-가정 관계

일-가정의 관계에 관한 초기 연구는 이분법적 시각에서 일과 가정의 영역을 분리하였으나, 최근에는 두 영역이 완전히 분리된 영역이 아니라 상호영향을 미친다는 전이이론에 주목하고 있다(송다영·장수정·김은지, 2010; Michel et al., 2011). 전이이론은 일-가정 중 하나의 영역에서의 정서, 가치, 행동 등이 반대의 영역과 영향을 주고받는다라는 개념으로 일과 가정의 관계에서 갈등과 축진을 통합적으로 설명한다는 장점이 있다(Lambert, 1990). 이처럼 복잡한 영역 간 전이를 설명하기 유용하고, 측정이 용이한(이은희, 2000) 전이이론은 일-가정 관련성에 관한 연구에서 많이 활용되고 있다.

일-가정과 가정-일 전이 사이에는 역상관관계가 높아 두 개념이 같은 차원의 반대 개념으로 여겨질 수 있으나 실제로 상호독립성을 기반으로 하는 다른 개념이다(Rantanen et al., 2013). 그에 따라 일과 가정의 관계를 단일차원 수준에서 파악하는 것은 근본적 원인을 놓치기 쉬워서 일-가정 관계를 양방향으로 분석하는 것이 요구된다. 이러한 측면에서 Grzywacz와 Marks(2000)는 전이이론을 일에서 가정, 가정에서 일에 대한 전이의 방향과 부정적·긍정적 전이의 네 차원으로 일-가정 관계를 유형화하였고, 각 차원이 독립적인 특징이 있음을 요인분석을 통해 검증하였다.

부정적 전이란 일-가정 두 영역에서의 역할이 양립하기 어려울 때, 일-가정 갈등으로 이어져 한 역할 수행이 다른 역할 수행에 부정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다(Grzywacz & Marks, 2000). 부정적 전이는 개인이 사용 가능한 자원의 총량은 일정하여 어느 한 영역에서 사용된 자원은 다른 영역에서 사용할 수 없거나 감소한다는 자원소모모형(resource drain model)과 결핍가설(scarcity hypothesis)의 관점을 바탕으로 하고 있다(Greenhaus & Beutell, 1985; Lazarus & Folkman, 1984). 즉, 개인의 신체적, 정신적, 정서적 자원들의 총량은 고정되어 있는데, 일-가정 중 한 영역에서 소모하는 자원의 양이 많을수록 다른 영역에서 사용할 에너지가 줄어들어 일과 가정 간의 갈등이 발생한다는 것이다.

그러나 일과 가족 관계에는 갈등만 있는 것이 아니라, 서로 긍정적인 영향을 주고받기도 한다. 자원증대가설(expansionist hypothesis)은 다중 역할에서 갈등의 단점보다 장점이 더욱 크다고 주장하며 부정적 전이를 비판하였다

(Marks & MacDermid, 1996). 이러한 관점은 일과 가정 영역에서 자원 증진과 일-가정 균형 등 모든 개념을 포함하는 긍정적 전이이론으로 연구되어 왔다(Grzywacz & Marks, 2000). 긍정적 전이는 일과 가정에서의 역할을 통해 더 많은 자원과 기회를 얻고, 개인이 성장하고 타 영역에서 더 나은 역할을 한다고 본다. 즉, 한 영역에서의 심리적, 물리적인 긍정적 경험은 다른 영역에 긍정적 영향을 주는 선순환을 이룬다는 것이다.

이처럼 기혼 여성 관리자의 일-가정 관계는 삶의 만족도에 직접적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다(김주엽·박종찬·김찬중, 2009; 김주현·문영주, 2010). 일-가정 부정적 전이는 개인의 전반적인 삶의 질 감소와 가정생활의 불안과 해체로 이어질 위험이 있다(김주현·문영주, 2010; Greenhaus & Beutell, 1985). 또한 일-가정 갈등은 근로자의 가정생활에 부정적인 영향을 끼쳐 결혼생활 만족도를 떨어뜨리며(한지숙·유계숙, 2007) 정신적인 불안과 스트레스, 우울증에 위험 요소로 작용하기도 한다(Voydanoff, 2005). 반면, 일과 가정에서의 긍정적 전이는 일과 가정에서의 역할에 더욱 충실하고 일과 가정의 영역이 상호 긍정적인 관계가 되어 개인의 전반적인 삶의 질 향상으로 이어질 수 있다(김주엽·박종찬·김찬중, 2009). 또한 일-가정 축진은 직무몰입과 경력열망을 증진시키고(문선영·한명성, 2022; 손영빈·최은영, 2009), 결혼생활 만족과 생애만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김주현·문영주, 2010).

2. 배우자 역할의 조절효과

기혼 여성 관리자의 일-가정 균형과 삶의 만족도의 관계에서 배우자 역할의 중요성은 경계이론을 통해 설명될 수 있다. 경계이론(Clark, 2000)은 개인이 일과 가정 영역의 경계를 넘나들며 영역 간 경계의 질이 일-생활 균형에 영향을 미친다고 본다. 경계이론이 기존 이론과 차별화되는 점은 일과 생활의 활동은 개인 독자적으로 수행되는 것이 아니라 타인과의 경계에서 상호작용을 함께 구성해나간다는 점이다(Kreiner, Hollensbe & Sheep., 2006). 경계이론은 일-가정 축진을 위한 개인 특성의 중요 요인으로 주도적 조정을 강조하는데, 이는 일과 가정 영역의 경계를 조율하고 우선순위를 정하며 역할과의 동일시 속에서 의미를 찾고 몰두하는 것을 의미한다(김은석 외, 2017). 이때, 역할과 경계의 조정은 개인의 노력만으로는 성공적으로 이루어지기 어려워 해당 영역에 속한 사람과 함께 실행되는 상호적인 활동이다. 이에 Clark(2000)는

개인이 각 영역에서 그를 둘러싼 주변인들과 맺는 관계에 주목하며 일-가정의 균형에서 경계를 지키는 사람과의 상호작용의 중요성을 강조하였다. 경계를 지키는 사람은 가정의 관점에서는 직장 상사 혹은 관리자이고 일의 관점에서는 가정의 배우자가 된다. 다른 영역에 대한 그들의 이해 수준은 일-생활 균형에서 핵심 요소이며, 협조적이고 개방적인 대화를 통해 증진될 수 있다.

기혼 여성 관리자의 일-가정 관계와 삶의 만족도의 관계에서 배우자의 역할은 개인적 측면과 사회제도적 측면으로 나누어 볼 수 있다. 개인적 측면에서 남편의 양육 참여 수준은 유자녀 기혼 여성 관리자의 일-가정 균형을 도와 이들의 삶의 만족도를 높일 수 있다. 배우자의 양육 참여는 여성 근로자의 일-생활 균형 및 생활 만족에 긍정적인 영향을 미친다(박정열·손영미·신규리, 2016; Byron, 2005). 남편의 가사 참여도가 높고 배우자 간의 양성평등적인 역할을 수행하는 부부일수록 결혼 만족도와 행복도가 높았다(손영빈·최은영, 2009; 심지양, 2010). 또한 취업 여성에 대한 남편의 이해와 지원은 심리적 안녕감에 중요한 요인이었다(김리진·윤종희, 2000).

사회제도적 측면에서 남편의 육아휴직제도는 근로자의 일-가정 양립을 지원하는 대표적인 가족친화제도이다. 최근 남성이 가족에서의 역할 확대가 필요하다는 사회적 요구는 계속 커졌고, 육아휴직 신청자 중 남성의 비율은 2017년 불과 2%에서 2022년 30.58%로 매년 증가하고 있다(고용노동부, 2023). 그러나 전체 육아휴직자 중 남성 육아휴직자의 비율은 28.9%로 나타나 여성의 육아휴직 사용률에 비하면 상당히 낮은 수준이다. 이에 남성 육아휴직 확대를 위해 효과성에 관한 연구가 이루어지고 있으며 남편의 육아휴직 사용은 가정 내 성별 분업을 완화하여 아내의 일-가정 균형을 도와 경력단절 현상을 완화하는 것으로 나타났다(Cools, Fiva & Kirkebøen, 2015). 또한 육아휴직 사용은 남편의 육아 참여를 높여 자녀와 아내와의 가족 관계를 향상하여 가족 구성원의 정서적 웰빙에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(강수경·김해미·정미라, 2018; 김진욱·권진, 2015; Haas & Hwang, 2008).

이러한 논의를 종합해보면 기혼여성 관리자의 일-가정 및 가정-일 부정적 전이는 해소하고, 긍정적 전이는 증대함으로써 높은 삶의 만족에 이를 수 있다는 것을 알 수 있다. 또한, 기혼 여성 관리자의 일-가정 및 가정-일 전이와 삶의 만족도의 관계에서 배우자의 역할(양육 참여 정도, 육아휴직 사용)이 조절변수로서 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

III. 연구방법

1. 분석자료

본 연구는 2008년 1월 1일 이후 출산한 자녀가 있는 기혼 여성 관리자의 일-가정 전이 및 가정-일 전이와 삶의 만족도 관계에서 배우자 역할의 조절효과를 검증하고자 한다. 이를 위해 한국여성정책연구원의 「여성관리자패널조사」(Korea Women Manager Panel Survey, 이하 KWMP)의 7차(2018년) 자료를 활용하였다. KWMP는 노동시장 내 여성 관리자의 인적자본관리 현황, 기업문화, 근로실태 등 기초자료를 구축하여 여성 인력에 관한 정책 수립 및 성과 판단에 활용하고 있다(이승현 외, 2021). KWMP는 관리직을 유지하는 여성 근속자, 이직 및 퇴직한 이탈자, 그리고 근로자가 소속된 기업 인사담당자를 설문 대상으로 하고 있으며 본 연구에서는 근속자를 대상으로 하는 설문 데이터를 활용하였다. 시계열 분석이 아닌 패널조사는 특성상 패널 이탈이 이루어질 수 있어 특정 회차에 한정된 분석은 편향된 응답자만을 포함할 가능성이 있다. 하지만, 7차 자료는 신규패널 1,022명을 추가하여 기존 패널의 응답자 편향을 감소시켰다는 장점이 있다. 7차 자료 중 본 연구는 여성 관리자만을 대상으로 하여 직급이 대리 이상인 경우만 분석 대상에 포함하였다. 또한, 2008년부터 육아휴직 대상자가 만 6세 이하 영유아 부모로 확대되었고 맞벌이 부부가 1년씩 2년을 휴직 기간으로 사용할 수 있게 되었다는 점에서 2008년 1월 1일 이후 출생 자녀가 있는 기혼 여성 관리자 491명을 조사 대상으로 선정하였다.

2. 측정도구

1) 독립변수 : 일-가정 전이 및 가정-일 전이

본 연구의 독립변수인 일-가정 전이는 Grzywacz & Marks(2000)의 분류에 따라 일-가정 및 가정-일 전이를 일에서 가정으로의 긍정적 전이, 가정에서 일로의 긍정적 전이, 일에서 가정으로의 부정적 전이, 가정에서 일로의 부정적 전이 네 가지 차원으로 구분하였다.

〈표 1〉 일-가정 전이 및 가정-일 전이 조작적 정의

변수	항목	Cronbach's α 값
일-가정 긍정적 전이	일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다	.842
	일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다	
	일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다	
일-가정 부정적 전이	일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다	.860
	일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다	
	업무시간외에도 업무에 대한 스트레스가 지속된다	
	업무로 인하여 취미나 여가생활을 할 수 없다	
	근무시간이 너무 길어 자기계발을 할 시간이 없다	
	업무로 인하여 체력적인 한계를 느낀다	
	일 때문에 결혼을 후회해본 적이 있다	
	일 때문에 자녀출산을 미룬 적이 있다	
일 때문에 자녀와 함께 하는 시간이 적다		
가정-일 긍정적 전이	가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다	.765
	식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다	
	내가 직장에서 성취를 경험할 때, 나의 가족들은 나를 자랑스럽게 여긴다	
	직장에서 문제가 생겼을 때, 가족들은 그 문제에 대해 나와 이야기하고 조언해준다	
	가족들은 내가 집안에서 해야 할 역할들을 대신하거나 도와준다	
	가족들은 내가 직장일로 가족행사에 참여하지 못해도 이해해 준다	
가정-일 부정적 전이	나는 집안일을 걱정하지 않고 늦게까지 일할 수 있다	.779
	자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다	
	집안일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다	
	가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다	
	가족 일에 너무 많은 시간을 사용하여 직장에서 내 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못하는 경우가 있다	

2) 종속변수 : 삶의 만족도

본 연구의 종속변수인 삶의 만족도는 여성 관리자패널의 삶의 만족도 4문항을 사용하여 측정하였다. 삶의 만족도는 “OO님께서서는 현재 삶에 대하여 어느 정도나 만족하고 계십니까?”라는 질문에 개인, 가족, 직업, 그리고 이를 포괄하는 전반적인 만족도 문항 각각에 대해 ‘매우 불만족(1점)’부터 ‘매우 만족(5점)’까지 5점 리커트 척도를 선택하는 문항으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 삶의 만족도가 높음을 의미하며 Cronbach's α 는 .864로 나타났다.

3) 조절변수: 배우자 역할

(1) 배우자 양육 참여

본 연구의 조절변수인 배우자 양육 참여는 “OO님의 배우자가 자녀 양육 관련 문제에 참여하는 정도는 어떠하십니까?”라는 단일 문항으로 ‘전혀 관여하지 않는다(1점)’부터 ‘전적으로 관여한다(5점)’까지 5점 리커트 척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 배우자의 양육 참여 정도가 높은 것을 의미한다.

(2) 배우자 육아휴직

본 연구의 조절변수는 육아휴직 사용 여부를 활용하였다. “OO님의 자녀 중 2008년 1월 1일 이후 출생 자녀가 있습니까?”라는 질문에 대해 ‘없음(0)’, ‘있음(1)’으로 더미변수로 코딩하여 사용하였다.

4) 통제변수

통제변수는 선행연구에서 종속변수인 삶의 만족도에 영향을 미치는 것으로 파악된 기업규모, 연령, 학력, 월평균 임금, 직급으로 이루어졌다(강민재·최수찬·조영은, 2017; 강수경·김해미·정미라, 2018; 김주현·문영주, 2010; 손영빈·윤기영, 2011; 최지은·김현경, 2019; Mullen, Kelly & Kelloway, 2008; Sejourne et al., 2012). 기업규모는 99인 이하, 100-299인, 300-999인, 1,000-1,999인, 2,000인 이상으로 조사되었고, 연령은 30대 이하, 40대, 50대 이상으로 코딩하였다. 학력은 고등학교 졸업, 전문학사, 학사, 석사 이상으로 조사되었고, 월평균 임금은 300만 원 미만, 300-399만 원, 400-499만 원, 500-599만 원, 그리고 600만 원 이상으로 코딩하였다. 직급은 대리, 과장, 차장, 부장, 임원으로 조사되었다. 가정친화적 조직문화는 ‘정시에 퇴근하면 눈치가 보인다’, ‘개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어렵다’ 등 가정친화적인 조직문화를 묻는 6가지 문항을 사용하였다. 점수가 높을수록 가정친화적 조직문화가 높음을 의미하며 Cronbach’s α 는 .818로 나타났다.

IV. 분석 결과

연구대상자의 인구사회학적 특성은 <표 2>에 제시하였다. 유자녀 기혼 여성

관리자는 300-999인(30.3%), 100-299인(29.9%), 2,000인 이상(24.6%)인 기업에 근무하고 있는 것으로 나타났다. 연령은 40대(53.0%), 30대(46.8%) 순으로 나타났으며 50대 이상은 1명이었다. 학력은 학사(59.5%)가 가장 많고 다음으로 석사 이상(20.6%)이 많은 것으로 나타났다. 월평균 임금은 300-399만 원(42.2%)이 가장 많았고 다음으로 400-499만 원(22.8%)이 많은 것으로 나타났다. 직급은 대리(36.2%), 과장(35.1%), 차장(20.5%) 순으로 나타났다. 가정친화적 조직문화는 평균 3.30점(SD=.79)으로 나타났다.

〈표 2〉 인구사회학적 특성

구분	빈도(명)		비율(%)	
기업규모 (n=491)	99인 이하		1.4	
	100-299인		29.9	
	300-999인		30.3	
	1,000-1,999인		13.6	
	2,000인 이상		24.6	
연령 (n=491)	30대 이하		46.8	
	40대		53.0	
	50대 이상		0.2	
학력 (n=491)	고등학교 졸업		4.1	
	전문학사		15.9	
	학사		59.5	
	석사 이상		20.6	
월평균 임금 (n=491)	300만 원 미만		4.5	
	300-399만 원		42.2	
	400-499만 원		22.8	
	500-599만 원		13.2	
	600만 원 이상		17.3	
직급 (n=453)	대리		36.2	
	과장		35.1	
	차장		20.5	
	부장		7.5	
	임원		0.7	
가정친화적 조직문화(n=491)	평균	표준편차	Min	Max
	3.30	.79	1	5

주요 변수의 기술통계는 〈표 3〉에 제시하였다. 유자녀 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도 평균은 3.428로 나타났다. 일-가정 긍정적 전이의 평균은 3.858

로 가정-일 긍정적 전이의 평균 3.649보다 높게 나타났으며, 일-가정 부정적 전이의 평균은 2.852로 가정-일 부정적 전이의 평균 3.193보다 낮게 나타났다. 배우자의 양육 참여 정도는 평균 3.654로 나타났으며, 육아휴직을 사용한 배우자는 152명(31.0%)으로 나타났다.

〈표 3〉 주요 변수 기술통계

변수명		n(%)	평균	표준편차	Min	Max
삶의 만족도		491	3.428	.694	1	5
일-가정 긍정적 전이			3.858	.739	1.33	5
일-가정 부정적 전이			2.852	.748	1	5
가정-일 긍정적 전이			3.649	.614	2	5
가정-일 부정적 전이			3.193	.819	1	5
배우자 양육 참여			3.654	.983	1	5
배우자 육아휴직 사용	있음	152(31.0)	.310	.468	0	1
	없음	339(69.0)				

본 연구에서 사용된 변수 간의 관련성을 파악하기 위해 실시한 상관관계 분석 결과는 〈표 4〉에 제시하였다. 종속변수인 삶의 만족도는 독립변수인 일-가정 긍정적 전이($r=.462, p<.01$), 일-가정 부정적 전이($r=-.364, p<.01$), 가정-일 긍정적 전이($r=.424, p<.01$), 가정-일 부정적 전이($r=-.412, p<.01$)와 조절변수인 배우자 양육 참여 정도($r=.264, p<.01$), 그리고 통제변수인 연령($r=.100, p<.05$), 월평균임금($r=.093, p<.05$), 가정친화 조직문화($r=.170, p<.01$)와 유의한 상관관계를 보였다. 사용한 변수들 간의 상관계수는 모두 0.6 이하로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 파악되었다.

배우자 역할에 따른 유자녀 기혼 여성 관리자의 일-가정 전이 및 가정-일 전이와 삶의 만족도의 관계를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 진행한 결과를 〈표 5〉에 제시하였다. 1단계에서는 통제변수, 독립변수, 조절변수를 입력하였고 2단계에서는 독립변수와 조절변수 간의 상호작용항을 투입하였다. 다중공선성 문제를 최소화하기 위해 독립변수와 조절변수들은 평균 중심화하였다(Baron & Kenny, 1986). 검증 전 분산팽창요인(VIF)을 통해 변수들 간 다중공선성 문제를 확인하였고, VIF 지수는 10 미만으로 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다. Durbin-Watson 통계량도 1.812로 기준값 2에 근접하여 잔차들 간의 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하다고 판단된다.

Model 1의 설명력은 37.9%로 나타났으며, 일-가정 긍정적 전이($\beta=.248, p<.001$), 가정-일 긍정적 전이($\beta=.217, p<.001$), 배우자 양육 참여 정도(β

$\beta = .129, p < .01$)가 높을수록 삶의 만족도는 높고, 일-가정 부정적 전이($\beta = -.192, p < .001$), 가정-일 부정적 전이($\beta = -.205, p < .001$)가 높을수록 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 상호작용항을 투입한 Model 2의 설명력은 39.3%로 나타났으며, 일-가정 긍정적 전이($\beta = .319, p < .001$), 가정-일 긍정적 전이($\beta = .179, p < .001$), 배우자 양육 참여 정도($\beta = .125, p < .01$)가 높을수록 삶의 만족도가 높고, 일-가정 부정적 전이($\beta = -.202, p < .001$), 가정-일 부정적 전이($\beta = -.168, p < .01$)가 높을수록 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 가정-일 부정적 전이(D)와 배우자 양육 참여 정도(W)의 상호작용항(D x W)은 정(+)의 조절 효과($\beta = .096, p < .05$)가 있는 것으로 나타났다. 이는 가정-일 부정적 전이는 삶의 만족도를 감소시키는데 배우자의 양육 참여 정도에 따라 이러한 영향 관계가 달라질 수 있다는 것이다. 또한 일-가정 긍정적 전이(A)와 배우자 육아휴직 사용 여부(Z)의 상호작용항(A x Z)도 부(-)의 조절 효과($\beta = -.147, p < .01$)가 있는 것으로 나타났다. 이는 일-가정 긍정적 전이가 증가할수록 삶의 만족도는 증가하는데 배우자가 육아휴직을 사용한다면 이러한 증가 폭이 낮을 수 있음을 보여준다.

〈표 4〉 상관관계 분석

(n=491)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
삶의 만족도	1											
일-가정 긍정적 전이	.462**	1										
일-가정 부정적 전이	-.364**	-.194**	1									
가정-일 긍정적 전이	.424**	.480**	-.078	1								
가정-일 부정적 전이	-.412**	-.253**	.481**	-.201**	1							
양육 참여 정도	.264**	.106*	-.148**	.275**	-.128**	1						
기업규모	.016	.066	.121**	-.057	-.005	.041	1					
연령	.100*	.096*	.014	.082	-.046	-.092*	-.024	1				
학력	.048	.120**	.099*	.081	.091*	.003	.098*	.051	1			
월평균임금	.093*	.140**	.135**	.100*	-.009	-.015	.165**	.328**	.189**	1		
직급	.062	.155**	.092*	.161**	-.052	-.083	.046	.436**	.162**	.389**	1	
가정친화적 조직문화	.170**	.129**	-.441**	.118*	-.228**	.023	-.132**	-.017	-.062	-.102*	-.049	1

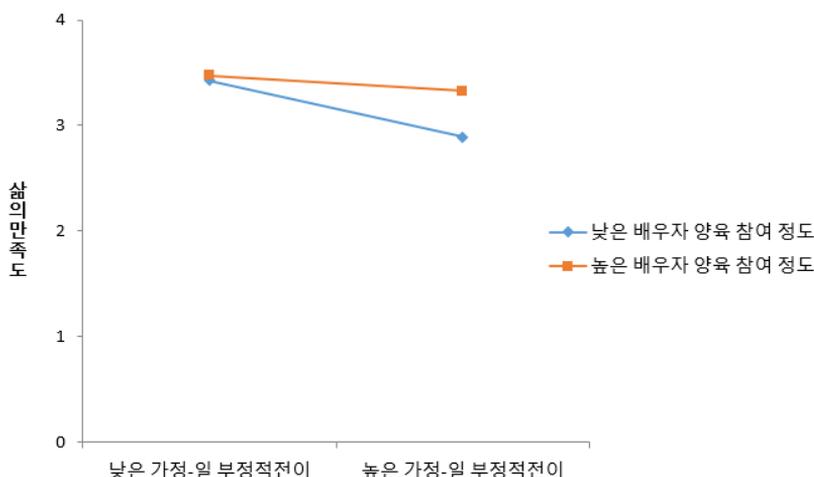
*p<.05, **p<.01

〈표 5〉 기혼여성관리자의 일-가정 전이 및 가정-일 전이와 삶의 만족도의
관계에서 배우자 역할의 조절효과 분석

구분		Model 1			Model 2		
		B	S.E	β	B	S.E	β
통제 변수	기업규모	-.003	.023	-.005	-.005	.023	-.008
	연령	.049	.059	.035	.061	.059	.044
	학력	.023	.037	.024	.023	.037	.024
	월평균임금	.036	.025	.061	.033	.025	.056
	직급	-.027	.032	-.038	-.029	.032	-.039
	가정친화 조직문화	-.017	.037	-.020	-.006	.037	-.007
독립 변수	일-가정 긍정적전이(A)	.236	.042	.248***	.304	.048	.319***
	일-가정 부정적전이(B)	-.180	.044	-.192***	-.189	.051	-.202***
	가정-일 긍정적전이(C)	.245	.050	.217***	.202	.056	.179***
	가정-일 부정적전이(D)	-.175	.037	-.205***	-.144	.043	-.168**
조절 변수	배우자 양육 참여 정도(W)	.091	.028	.129**	.088	.029	.125**
	배우자 육아휴직 사용 여부(Z)	-.026	.057	-.017	-.022	.057	-.014
상호 작용항	A x W				-.004	.041	-.005
	B x W				-.002	.040	-.003
	C x W				.009	.045	.008
	D x W				.081	.035	.096*
	A x Z				-.283	.098	-.147**
	B x Z				.062	.091	.035
	C x Z				.177	.115	.078
	D x Z				-.128	.085	-.079
R^2		.395			.420		
Adj R^2		.379			.393		
R^2 change		.024*					
F		23.985***			15.621***		

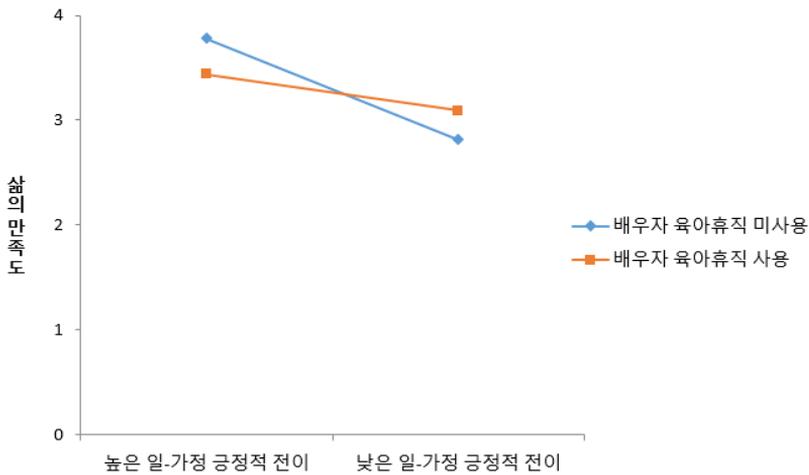
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

상호작용항을 포함한 모델 분석 결과에서 유의미한 조절효과를 [그림 1]과 [그림 2]에 그래프로 나타내었다. [그림 1]은 가정-일 부정적 전이가 증가할수록 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도는 감소하는데, 배우자의 양육 참여 정도가 높은 집단일수록 감소폭이 낮아져 완충효과가 나타나는 것을 확인할 수 있다. 이는 배우자의 양육 참여 정도가 기혼 여성 관리자의 가정-일 부정적 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향을 조절하는 효과가 있음을 보여준다. 이러한 결과는 기혼 여성 관리자의 가정생활이 일에 부정적인 영향을 미칠 때, 남편이 양육에 참여하여 여성이 가정생활에서 경험하고 있는 부담을 감소시켜주어야 함을 시사한다.



[그림 1] 가정-일 부정적 전이와 삶의 만족도의 관계에서 배우자 양육 참여 정도의 조절효과

[그림 2]는 일-가정 긍정적 전이가 감소할 때 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도는 배우자가 육아휴직을 사용한 경우 감소폭이 낮아져 완충효과가 나타나는 것을 확인할 수 있다. 즉, 일과 가정에서의 이중부담을 겪고 있는 기혼 여성 관리자의 직장생활이 가정생활에 미치는 긍정적인 영향이 감소하면 삶의 만족도 또한 줄어드는데, 이러한 상황에서 배우자가 육아휴직을 사용한다면 삶의 만족도의 감소폭을 완화시켜주는 조절효과가 있다는 것이다. 이는 기혼 여성 관리자의 일-가정 관계와 삶의 만족도 증진을 위해 배우자인 남편이 육아휴직을 사용할 수 있도록 해야 함을 보여준다.



[그림 2] 일-가정 긍정적 전이와 삶의 만족도에서 배우자 육아휴직 사용 여부의 조절효과

V. 결론 및 논의

본 연구는 유자녀 기혼 여성 관리자의 일-가정 및 가정-일 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향과 배우자의 역할의 조절효과를 검증하여 일-가정 양립 정책에서 배우자 역할 확대를 위한 근거를 제시하는 데 목적이 있다. 이를 위해 배우자의 역할을 개인적인 측면(양육 참여 정도)과 제도적인 측면(육아휴직 사용 여부)으로 구분하여 분석하였다. 주요 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 네 가지 차원의 전이는 유자녀 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미쳤다. 이는 일-가정이 서로 분리된 영역이 아니라 상호영향을 미치는 관계이고 여성의 일-가정 및 가정-일 긍정적/부정적 전이의 4가지 개념을 각각 독립된 개념으로 보아야 함을 보여준다(Grzywacz & Marks, 2000; Rantanen et al., 2013). 즉, 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도는 가정이 직장에 미치는 전이와 직장이 가정에 미치는 전이의 긍정적 및 부정적 영향에 따른 양방향의 양상을 고려할 필요가 있음을 보여준다. 각각의 전이 양상의 효과크기를 비교하면 일-가정 전이가 가정-일 전이에 미치는 영향보다 큰 것으로 나타났다. 이는 직장보다는 가정을 우선시해야 하는 사회문화적인 규범 속에서 기혼 여성 근로자는 업무가 가정에 대해 미치는 영향력이 가정이 직장

에 미치는 전이보다 더 민감하다는 선행연구(김성경, 2011; 김화연·오현규·박성민, 2015; 문선영·한명선, 2022)와 일치하는 결과이다. 유자녀 기혼 여성 관리자는 가정과 일에서 서로 다른 역할이 요구되어 상호 간 갈등이 발생하기 쉬운데, 일이 가정에 미치는 영향력이 더욱 커 이들의 일-가정 양립을 위해 직장 내 가정친화적인 기업 및 조직문화가 필요함을 시사한다.

둘째, 배우자가 양육에 참여할수록 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도는 증가하여 선행연구 결과(박정열·손영미·신규리, 2016; 손영빈·최은영, 2009)를 지지하는 것으로 나타났다. 즉, 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도 증진을 위한 일-가정 양립 정책을 마련할 때 배우자의 가정 내 역할을 증대하는 방안을 포함할 필요가 있음을 보여준다. 한편, 배우자 역할의 조절효과 검증 결과 배우자의 양육 참여 정도는 기혼 여성 관리자의 가정-일 부정적 전이와 삶의 만족도에서 정(+)-적 조절효과를 갖고, 배우자의 육아휴직 사용 여부는 기혼 여성 관리자의 일-가정 긍정적 전이와 삶의 만족도에서 부(-)적 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 가족지지와 육아휴직 사용이 여성근로자의 삶의 만족도를 증진한다는 선행연구(Byron, 2005; Haas & Hwang, 2008; Cools, Fiva & Kirkeboen, 2015)와 일치하는 결과로 가정 내 남성의 역할을 증대하는 정책적인 노력이 이루어져야 함을 보여준다.

연구 결과에 따른 정책적 함의는 다음과 같다. 첫째, 기혼 여성 관리자의 삶의 질과 만족도 향상을 위해서는 실질적인 일-가정 양립이 이루어져야 한다. 이를 위해 디지털 역량을 활용한 근로시간 및 장소 등 유연근무를 확산하고, 유연근무제를 도입·활용하는 기업에 대한 정부의 지원이 확대되어야 할 것이다. 산업과 직군에 따라 유연근무제 활용의 편차가 나타나 산업별, 직군별 유연근무를 활용하는 매뉴얼을 제작하는 등 맞춤형 활성화 방안이 이루어져야 한다. 나아가 유연근무제는 돌봄 책임을 지는 여성만을 위한 제도라는 인식을 벗어나 모든 근로자의 일-가정 양립을 위한 것이라는 인식의 변화가 촉구되어야 한다.

둘째, 가정 내 남성의 양육 참여 확대를 위한 정책적인 노력이 이루어져야 한다. 이를 위해 무엇보다 많은 기업과 기관에서 가족친화성을 증진할 수 있도록 지속적인 지원이 필요하다. 아버지가 근무하는 직장의 가족친화성은 양육 참여 수준과 관련이 있고(김진욱·강상준, 2018; 안수영·이명신, 2020; 한단비·최지은·김현경, 2023), 가족친화제도가 직장생활로 인해 가정생활에 소홀해지는 것을 예방하는 효과를 거두고 있는 것으로 보고되고 있다. 이에 유자녀 아버지의 장시간 근로시간 개선, 유연근무제 확산, 남성의 육아휴직 사용 의무화 등 가족친화제도를 기업과 기관에서 의무적으로 시행할 수 있도록 하는 법

적으로 강제될 필요가 있다. 나아가 ‘돌봄’이 권리로 인식되어 부모가 함께 양육해야 한다는 사회적·문화적인 인식 변화가 이루어져야 더욱 실효성 있는 일-가정이 마련될 수 있을 것이다.

셋째, 남성의 가족 내 역할 확대를 위해 육아휴직제도 등 가족친화제도의 확대와 적극적인 활용이 필요하다는 사회적 인식의 전환과 이를 뒷받침할 제도적 지원이 필요하다. 지금까지 육아휴직제도는 자녀 양육이 여성의 역할이라는 인식 아래, 여성정책으로 간주되어 남성의 육아휴직 사용률은 여성의 육아휴직 사용률보다 상당히 낮은 상황이다(고용노동부, 2023). 본 연구 결과를 통해 남성의 육아휴직 제도가 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도를 높이는 역할을 할 수 있음이 실증적으로 검증된 만큼 남성 육아휴직제도 활성화를 위한 방안이 모색되어야 할 것이다. 이에 육아휴직제도가 남녀 근로자 모두에게 당연히 주어지는 권리로, 사용하지 않는다면 권리를 잃어버린다는 인식의 변화가 필요하다. 또한 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 조직문화를 형성하고, 수급대체를 개선 등 관념, 문화, 제도 등 여러 측면에서의 변화가 필요하다. 그러나 가부장적인 성역할태도와 성분업적인 가치관을 가진 남성은 일-가정 양립제도가 구축되었더라도 본인이 사용하지 않아 아내 및 사회와의 가치관 갈등을 경험할 수 있다. 이에 양성평등한 성역할태도를 함양할 수 있도록 학령 초기부터 관련 교육이 강화될 필요가 있다.

넷째, 나아가 기혼 여성 근로자의 삶의 질 향상과 일-가정 양립을 위해 배우자인 남성의 역할을 검증하는 연구가 더욱 많아져야 한다. 그동안 남성의 양육 참여 및 육아휴직제도 사용에 관한 연구는 저출산 극복과 성평등 측면에서 제한되어 논의가 이루어졌다(성민정·원숙연 2017; 홍찬숙, 2011). 그러나 최근에 남성의 양육 참여 정도와 가족친화제도가 당사자뿐만 아니라 가족들의 정서적 웰빙을 높인다는 실증적인 증거들이 국내에도 보고되기 시작하였다(김진욱·강상준, 2018; 김진욱·권진, 2015). 본 연구에서 기혼 여성 관리자의 배우자인 남편의 양육 참여 정도와 육아휴직 사용 여부가 아내의 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 준다는 결과와 같이, 기혼 여성 관리자의 일-가정 양립과 웰빙에 있어 남편의 역할이 중요하다는 결과가 축적되고 더욱 홍보될 필요가 있다.

본 연구 결과는 ‘함께 일하며 함께 돌보는 사회’ 조성을 위해 남성이 가족 내 역할 많이 참여해야 함을 시사하며 일-가정 양립 정책에 대한 실증적이고 과학적인 근거로 활용될 수 있다. 특히 직장에서의 관리자의 직책과 가정에서의 역할 등의 가중된 이중부담을 경험하고 있는 유자녀 기혼 여성 관리자의 일-가정 양립과 삶의 질 향상을 위해 배우자의 역할에 주목하였다는 의의가 있다.

이러한 기여점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점이 있다. 첫째,

여성 관리자패널 자료가 종단 연구가 가능하나 본 연구에서는 1개년도의 자료에 한정한 횡단적 분석을 수행했다. 추후 연구에서는 시간의 흐름에 따라 변수 간 인과적 해석이 가능한 종단 연구를 수행할 필요가 있다. 둘째, 여성 관리자의 비율이 매우 낮은 국내 특성을 고려하면 본 연구의 분석 대상인 기혼 여성 관리자는 상대적으로 중간이상 규모의 사업장에 해당하는 특수한 상황일 수 있다. 따라서 본 연구의 결과를 전체 여성 관리자를 대상으로 일반화하기에는 무리가 있을 수 있다. 셋째, 남편의 육아휴직 사용과 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도 간에는 시간적 거리가 존재할 수 있다. 남편의 육아휴직 사용 여부는 2008년 이후 출생한 자녀를 기준으로 응답하였다. 이에 조사 당시 기혼 여성의 삶의 만족도는 남편의 육아휴직 사용 시기와는 시간적 거리가 존재할 수 있다. 추후 연구에서는 육아휴직 사용 중 또는 사용 직후 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도를 측정하여 두 변수 간의 시간적 거리를 가깝게 하여 분석할 필요가 있다.

참고문헌

- 강민재·최수찬·조영은(2017). “기혼 근로자의 일-가정 전이가 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구: 가족친화제도 유용성 인식의 조절효과”. *Korean Journal of Social Welfare Research*. 제52권. 119-145.
- 강수경·김해미·정미라(2018). “임신기 아버지의 가족친화적 직장조직문화가 행복감에 미치는 영향: 일-가정 갈등과 부부관계 질의 매개효과”. *한국가족복지학*. 제23권 제1호. 1-20.
- 고용노동부(2023). “2022 육아휴직육아기 근로시간 단축 크게 늘어”.
https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=14556에서 2023.12.02. 인출.
- 김리진·윤종희(2000). “직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구-만 6세 이하 자녀를 둔 전문직, 사무직 및 생산직 여성을 중심으로”. *대한가정학회지*. 제38권 제12호. 47-58.
- 김성경(2011). “기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구”. *한국가족복지학*. 제33권. 69-94.
- 김영옥(2002). “여성의 동태적 노동공급: 취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로”. *한국인구학*. 제25권 제2호. 5-40.
- 김은석·유성경·임인혜·박찬정·임지숙(2017). “일-가정 양립 촉진적 자기 척도 개발 및 타당화 연구”. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*. 제29권 제2호. 505-526.
- 김주엽·박종찬·김찬중(2009). “일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계”. *조직과 인사관리연구*. 제33권 제4호. 121-153.
- 김주현·문영주(2010). “맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족과 일 만족에 미치는 영향-일-가정 갈등과 일-가정 강화의 매개효과를 중심으로”. *한국가족자원경영학회지*. 제14권 제2호. 109-126.
- 김지현(2021). “유연근무제도 사용이 기혼 여성 관리자의 일-삶의 만족도에 미치는 영향: 업무시간외근무와 배우자 협조의 조절효과 검증”. *사회보장연구*. 제37권 제3호. 5-40.
- 김진욱·강상준(2018). “가족친화제도와 분위기가 부의 양육참여에 미치는 경로분석-상사와 동료의 지원을 매개효과로”. *사회보장연구*. 제34권 제1호. 25-54.
- 김진욱·권진(2015). “아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구”. *한국사회정책*.

제22권 제3호. 265-302.

- 김화연·오현규·박성민(2015). “공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로”. 한국행정논집. 제27권 제2호. 483-513.
- 문선영·한명성(2022). “유자녀 여성근로자의 일-가정 전이 및 가정-일 전이가 경력열망에 미치는 영향”. 여성연구. 통권 제115호. 99-128.
- 박정열·손영미·신규리(2016). “기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향”. 한국웰니스학회지. 제11권 제1호. 69-81.
- 성민정·원숙연(2017). “가족친화제도 디커플링 인식과 영향요인: 출산육아 및 근로시간제도를 중심으로”. 한국행정학보. 제51권 제2호. 185-215.
- 성상현·윤동열·김명희·김희경·민대숙·최아란(2014). “여성과학기술인의 일-가정 양립과 리더의 역할”. 리더십연구. 제5권 제4호. 5-31.
- 손영빈·윤기영(2011). “아버지의 역할지각, 양육참여도가 어머니의 결혼만족도에 미치는 영향”. 미래유아교육학회지. 제18권 제3호. 105-126.
- 손영빈·최은영(2009). “맞벌이 부부의 가정과 직장 간 역할갈등이 결혼만족도와 직무몰입에 미치는 영향-개인특성 및 가족과 직장지원의 조절효과 중심”. 한국가족관계학회지. 제14권 제3호. 29-60.
- 송다영·장수정·김은지(2010). “일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로”. 사회복지정책. 제37권 제3호. 27-52.
- 심지영(2010). “취업기혼남녀의 일-생활균형요인과 관련요인분석: 울산광역시에 거주하는 근로자를 중심으로”. 가정과삶의질학회 학술발표대회 자료집. 246-247.
- 안수영·이명신(2020). “아버지의 양육참여와 양육책임감에 영향을 미치는 요인”. 육아정책연구. 제14권 제1호. 3-25.
- 여성신문(2023.11.23.). “100대 기업 여성 임원 비율 단 6%... 삼성전자 가장 많아”. <https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=242687>에서 2023.12.02. 인출.
- 유성경·한영주·조운진(2011). “기혼 직장 여성의 개인 특성 및 사회적 지지가 일-가족 갈등 및 향상에 미치는 영향”. 상담학연구. 제12권 제6호. 1955-1975.
- 이승현·박영일(2017). “고학력 30대 한국여성들의 퇴직과 경력단절에 대한 연구”. 유라시아연구. 제14권 제3호. 45-68.
- 이승현·강민정·홍지현·권소영·노우리·심혜빈·김근태(2021). 2020년 여성관리자

- 패널조사. 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 이은희(2000). “일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계”. 한국 심리학회지: 일반. 제19권 제2호. 1-42.
- 임희정·이지은(2017). 여성관리자의 경력성공에 관한 연구: 개인변수, 가족변수, 조직변수를 중심으로. 한국정책과학학회보. 제21권 제4호. 23-42.
- 주재홍·송지훈(2023). “랜덤 포레스트를 활용한 여성 관리자의 퇴사 예측 모델 개발”. HRD 연구. 제25권 제1호. 61-90.
- 최규연(1993). “맞벌이부부의 결혼만족도와 우울증에 관한 연구-학동기자녀를 둔 맞벌이부부를 중심으로”. 대한가정학회지. 제31권 제1호. 61-84.
- 최지은·김현경(2019). “아버지 직장의 가족친화제도가 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 미치는 영향”. 육아정책연구. 제13권 제2호. 145-169.
- 한단비·최지은·김현경(2023). “영유아기 아버지의 직장 내 가족친화제도 이용이 초기 청소년기 집행기능에 미치는 영향: 아동기 부모 공동양육 수행의 매개효과”. 육아정책연구. 제17권 제1호. 223-246.
- 한지숙·유계숙(2007). “기혼근로자의 성역할 태도와 일가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향”. 가정과삶의질연구. 제25권 제5호. 143-166.
- 홍찬숙(2011). “시간제 고용은 일/가족 양립을 지원하는 적합한 방법인가?: 구동 서독 지역 여성노동시장 비교를 통한 접근”. 경제와사회. 제90호. 363-386.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C.(2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human resource management review*, 19(1), 9-22.
- Bronfenbrenner, U.(1995). *Developmental ecology through space and time: A future perspective*. American Psychological Association.
- Byron, K.(2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Clark, S. C.(2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Cools, S., Fiva, J., & Kirkeboen, L.(2015). Causal effects of paternity

- leave on children and parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801-828.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N.(2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111.
- Haas, L., & Hwang, C. P.(2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. *Community, Work and Family*, 11(1), 85-104.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L.(2006). On the edge of identity: Boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities. *Human relations*, 59(10), 1315-1341.
- Lambert, S. J.(1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), 239-257.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S.(1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M.(1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B.(2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725.
- Mullen, J., Kelley, E., & Kelloway, E. K.(2008). *Health and well-being outcomes of the work-family interface*, Handbook of work-family integration, 191-214.
- OECD(2023). *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris.

- OECD data(2021). *Employment rate*. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>에서 2023.12.2. 인출.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tement, S. (2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work & Stress*, 27(2), 141-163.
- Sejourne, N., Vaslot, V., Beaumé, M., Goutaudier, N., & Chabrol, H. (2012). The impact of paternity leave and paternal involvement in child care on maternal postpartum depression. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 30(2), 135-144.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of marriage and family*, 67(4), 822-836.

Abstract

The effect of work-family and family- work spillover on life satisfaction of female managers with children: The moderating effect of spouse role

DongHyeon Kim*

This study examined the effect of work-family and family-work spillover on life satisfaction among female managers with children using the 7th survey of Korea Women Manager Panel Data. In particular, the study explored the role of spouses, such as their engagements in parenting and use of parental leave, in enhancing the life satisfaction of married female managers. The study results indicate that work-family and family-work spillover significantly influenced the life satisfaction of female managers. Spousal engagement in parenting directly affected the life satisfaction of female managers, whereas the use of parental leave showed no direct effect. The interaction term between negative family-work spillover, combined with spousal engagement in parenting, has positive relationship to life satisfaction. On the other hand, the interaction term between positive work-family spillover, combined with the use of parental leave, has a negative relationship to the life satisfaction of female managers. Considering the above results, this study presented practical and policy discussions to improve the life satisfaction of female managers experiencing a double burden at work and home.

Keywords : Work-Family and Family-Work Spillover, Female Manager, Life Satisfaction, Spousal Parenting Engagements, Parental Leave

* Doctoral Student, School of Social Work, Yonsei University

양육, 자립의 이중고: 해외 사례를 통해 본 청소년부모 지원 과제*

허민숙**

초 록

2021년 「청소년복지 지원법」 개정으로 '청소년부모'가 공식적인 정책 대상으로 인지되었다. 그 간 정책 대상에서 소외되어왔던 '청소년부모'에 대한 법적 지원 근거가 마련된 점은 환영할만하나, 그에 기반한 구체적인 정책이 정비된 것은 아니라는 점에서 정책적 주목을 요한다.

이에 이 글은 해외의 청소년부모 지원 제도를 탐색하여 우리에게 적용 가능한 시사점을 도출하는 것을 목적으로 한다. 청소년부모에 대한 정책적 대응 경험이 다양하고 풍부한 미국, 영국, 캐나다, 아일랜드, 호주, 뉴질랜드의 청소년부모 지원 제도를 살펴보았다. 그 결과 주요국에서는 통합적인 지원 제도를 갖춘 상태에서 청소년부모에 대한 교육지원을 강조하는 점이 확인된다. 자녀를 양육하는 부모이기도 하지만, 그 이전에 청소년이라는 특수성을 감안할 때, 교육·훈련을 통한 청소년부모의 자립이 청소년부모 가정의 안정을 도모할 수 있다고 판단한 것으로 보인다.

이에 청소년부모 정책을 고안하는 데 있어 청소년부모가 정책 사각지대에 머물지 않을 수 있도록 기존의 서비스에 연계하는 것을 포함하여 청소년부모를 특정한 지원 제도가 마련될 필요가 있고, 자녀 양육의 주된 책임자이지만 무엇보다 성장과 발달이 필요한 청소년이라는 점을 충분히 고려한 주거, 자립, 가정방문, 교육지원 서비스 등을 마련할 필요가 있다.

주제어 : 다양한 가족, 청소년부모, 자녀양육, 청소년부모 지원제도, 가정방문서비스

* 이 글은 여성가족부의 『2022년 청소년부모 현황 및 아동양육비 지원 실증연구』 제5장을 수정·보완한 것임을 밝힙니다. 심사과정에서 유익한 논평을 주신 익명의 심사위원님들께 감사드립니다.

** 국회입법조사처 입법조사연구관(minsheo@assembly.go.kr)

I. 서론

청소년부모란 청소년으로서 자녀를 양육하는 부모를 일컫는다. 그간 청소년 부모는 이른 연령에 출산하여 자녀를 양육하는 청소년미혼모를 통칭하는 것으로 여겨져왔다. 「한부모가족지원법」에 따라 만 24세 이하 청소년한부모는 지원 대상이었으나, 청소년부부는 한부모가 아니었기에 어느 법률에서도 청소년 부모를 특정하여 지원 대상으로 포괄하지 못하였다. 즉 청소년으로서 자녀를 양육하는 경우는 한부모일 것이란 단정에 의해 청소년으로서 함께 자녀를 출산·양육하는 청소년부부(모)는 법적·정책적 지원에서 완전히 배제되어왔던 것이다.

청소년부모의 정책적 소외는 청소년한부모를 돕던 민간 지원단체가 아이를 함께 키우고자 하는 청소년부모가 실존함에도 불구하고 이들이 정부지원 대상이 아니라는 문제제기를 함으로써 공론화되었다.

이후 청소년부모에 대한 지원제도가 마련된 것은 2021년 「청소년복지 지원법」이 개정되면서부터다. 해당 법률 제2조 제6호는 “청소년부모”란 자녀를 양육하는 부모가 모두 청소년인 사람을 말한다고 정의함으로써 정책대상으로서의 청소년부모의 존재를 공식적으로 인지하였다. 또한 제18조의2에서 제18조의5를 통해 국가 및 지방자치단체가 청소년부모에 대한 가족지원서비스, 복지지원, 교육지원, 직업체험 및 취업지원을 할 수 있음을 규정하였다. 하지만 현재 법률 규정에 부합하는 다양한 지원 프로그램이 마련된 것은 아니다.

청소년부모에 대한 여성가족부의 공식 지원사업은 ‘청소년부모 아동양육비 지원사업’으로 2022년 7월 첫 사업을 시행하였다. 중위소득 60% 이하이면서 부와 모 모두 24세 이하인 청소년부모를 대상으로 하였고, 사실혼 관계를 포함하였다. 2022년 총 1,291명의 청소년부모에게 자녀 1인당 아동 양육비 월 20만 원이 지급되었다(여성가족부, 2022).

정부가 청소년부모에 대한 아동 양육비 지원사업을 시행한 것은 청소년부모의 경제적 곤란을 고려한 것으로 볼 수 있다. 부양과 돌봄을 분담할 수 있다는 점에서 한부모가족과 차이가 있지만, 저연령이라는 점에서 한부모가족의 취약성을 공유하기 때문이다.

여성가족부의 『2022년 청소년부모 현황 및 아동양육비 지원 실증연구』에 따르면 청소년부모가 가장 걱정하고 있는 것은 경제적 부담으로 응답자의 61.3%가 양육비 및 생활비 등 경제적 고민이 가장 크다고 응답하여 『청소년한부모 실태조사』(정가원 외, 2021)의 69.4%와 유사한 결과를 보여주고 있다

(여성가족부, 2022: 508). 높은 경제적 부담은 고용 상황과 관련이 있다. 조사에 따르면 청소년부모 응답자의 52.1%가 취업 중이라 답하였고, 이들의 절반 이상인 54.7%가 비정규직으로 일한다고 답변하였다. 한부모가족 실태조사에서도 동일 조사기간의 전체 취업자와 비교했을 때 한부모는 임시 및 일용근로자의 비율이 더 높아 활발한 경제활동이 높은 소득을 보장하진 못하였다(여성가족부, 2021: 166). 한편, 참고할만한 것은 대학 이상의 학력인 한부모의 경우에는 취업률도 가장 높았고(89.7%), 학력이 높을수록 월평균 소득이 높은 점도 확인된다는 것이다(여성가족부, 2021: 237). 이는 청소년부모가 무사히 자립하고 사회에 정착하여 자녀를 안정적으로 양육하기 위해서는 경제적 안정이 필요하고, 학업을 완료하는 것이 비교적 높은 소득을 보장하는 고용 여건에 접근할 수 있다는 점을 시사한다.

이같은 점을 염두에 두고 청소년부모의 학업 상황을 살펴보면, 청소년부모의 학업중단률은 15.8%이나 만 20세 이하인 경우 학업중단률은 38.8%로 상승하였고, 첫 출산 연령이 미성년자인 경우 학업중단률이 높은 것으로 확인되었다. 학업중단 사유로는 ‘임신·출산 사실을 알리고 싶지 않아서’가 45.2%, ‘자녀를 맡길 곳이 없어서’가 33.1%로 청소년기의 출산 및 양육환경이 청소년부모의 학업지속에 영향을 주고 있는 것으로 밝혀졌다.(여성가족부, 2022: 509).

출산 이후 학업지속 경험 관련하여 복학이나 재입학 비율은 21%로 높지 않았고, 직업·훈련 경험이 있는 청소년부모도 11%에 그치고 있었다. 학업 또는 직업훈련 과정에서의 어려움을 묻는 질문에 대해 학업복귀 및 직업훈련 청소년부모의 44.9%, 직업·훈련 포기 청소년부모의 43.4%가 ‘자녀돌봄’에 대한 어려움을 토로하였다(여성가족부, 2022: 510).

법률 개정 이후, 정부는 청소년부모에 대한 실태조사를 통해 구체적인 정책 마련의 근거를 얻고자 하였다. 이같이 청소년부모의 양육 및 자립 여건이 확인되었다면, 해외 사례를 통해 청소년부모 지원을 위한 정책적 탐색을 이어갈 필요도 있다. 특히 우리나라에 비해 10대 출산율이 높은 국가들이 청소년부모 가정에 대한 다양한 지원 경험을 보유하고 있다는 점을 참고할 필요가 있다.

이에 이 글은 주요국의 청소년부모 지원 현황을 살펴보고 우리사회에 적용 가능한 정책 과제를 제시해보고자 한다.

II. 청소년부모 지원 해외 사례

1. 미국 연방정부

1) 생계보조프로그램(TANF)

연방법 「Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996」에 따라 마련된 생계비보조급여(Temporary Assistance to Needy Family)를 지급받을 수 있다. 18세 이하의 미성년자이면서 임신 중이거나 자녀를 양육하고 있는 경우에는 부모, 법정 후견인, 성인 친족 또는 기관에서 인정한 생활시설에 거주해야 한다. 다만 부모 등과 함께 사는 것이 어렵거나 오히려 위험한 경우에는 예외를 적용받을 수 있다. 청소년부모의 경우 둘 중의 한 명이 18세 이상이라면 성인과의 동거 요건을 적용받지 않는다. 또한 특별하고 정당한 사유가 없는 이상 고등교육 과정에 등록되어 있어야 수혜 대상자가 된다. TANF의 수혜자로서 학업지속(school requirement) 요건을 충족시킨다면 학업활동에 필요한 아동보육, 교통비, 그 외 필요한 지원 서비스를 부가적으로 지원받을 수 있다. 생계비 지급을 받으나, 주거비용이 급여의 50% 이상을 차지할 때는 별도의 주거급여(Special Housing Allowance)를 지급받을 수 있다.¹⁾

2) 가족간호사 방문프로그램

미국 간호사가족파트너십(Nurse-Family Partnership: NFP) 프로그램은 산전·산후 집중돌봄을 위한 가정방문서비스 프로그램이다. 특별히 훈련된 간호사(specially trained registered nurse)가 저소득층 10대 청소년임산부 및 산모를 방문하여 그들의 첫 자녀가 2세에 이르기까지 정기적인 돌봄서비스를 제공한다. 조정소득(Modified Adjusted Gross Income)에 따라 선정된 메디케이드(Medicaid) 수급자로서 28주 임산부부터 지원 대상이며, 적절한 산전관리를 통해 안전하고 건강한 임신·출산을 준비할 수 있도록 돕고 있다. 출산 후에는 자녀양육 서비스(아동영양 및 두뇌발달 등의 정보)를 제공하고 부모교육을 실시한다. 이와 더불어 청소년부모에 대한 교육과 자립지원도 실시한다. 피임교육, 학업지속, 취업, 훈련을 통해 자립할 수 있도록 지원한다. 평

1) Maine Equal Justice. TANF and Teen Parents. https://maineequaljustice.org/site/assets/files/1690/doc_2_4_teen_parents_tanf.pdf에서 2023.9.1. 인출.

균 17개월 동안 25~30회의 가정방문이 이루어진다(Miller, 2015).

3) 가정방문프로그램

미국 보건자원 및 서비스국(Health Resources and Services Administration: HRSA)은 2010년 이래 모성, 유아, 아동가정방문(Maternal, Infant, and Early Childhood Home Visiting: MIECHV) 프로그램을 운영해오고 있다. 임신 중인 임신부뿐 아니라 유아기 아동이 있는 가정을 방문하여 그 가정에 필요한 서비스를 제공한다. 학령기 이전 아동이 있는 가정이 지원 대상이다. 아동학대 및 방임을 예방하고, 부모의 양육을 지원하며, 엄마와 자녀의 건강을 보살피고, 아동발달 및 아동의 취학 준비를 돕는다. MIECHV 프로그램은 보건자원 및 서비스국과 아동가족국(Administration for Children and Families)의 협업 하에 이루어지고 있다. 물론 MIECHV 프로그램은 청소년부모에게 특화된 프로그램은 아니지만 가족간호사 방문프로그램이 종결된 이후 지속적인 지원을 받을 수 있다. 2020년 기준 MIECHV 프로그램의 수혜대상은 총 7만 1천 가족으로 약 14만 명의 부모와 7만 1천 명의 아동이 포함되었다. 92만 5천 회가 넘는 가정방문이 이루어진 것으로 보고되었으며, 10대 미혼모 가족은 전체의 10%를 차지한 것으로 알려졌다(U.S. Department of Health and Human Services, Administration for Children and Families, 2021).

보건자원 및 서비스국(HRSA)의 웹페이지에서 주정부의 대략적인 운영 현황을 확인할 수 있다.

2. 미국 주정부

미국 주정부별로 청소년부모를 대상으로 하는 TAP(TeenAge Parenting Program)/TAPP(TeenAge Parenting Program) 프로그램이 운영 중에 있다. 각 주정부 및 학교별로 지원해 주는 내용이 상이하나, 청소년부모의 학업 지속 및 두 번째 임신 예방이 주요 초점이라 볼 수 있으며 통합지원을 지향한다.

1) 플로리다주

플로리다주는 법률 Florida Statute 1003.54(3)(c)에서 10대 부모 프로그램을 운영하기 위해서는 보육, 건강, 사회서비스, 부모교육, 그리고 교통수단

등이 지원되어야 함을 명시하고 있다.²⁾ 이에 따라 지역 내 공립학교(district school)는 임신 중이거나 양육 중인 10대 청소년이 고등학교 졸업 학력을 갖출 수 있도록 지원해야 한다. 공립학교가 학업을 완료하고자 하는 청소년부모에게 지원해야 하는 최소한의 서비스는 다음과 같이 규정되어 있다. 첫째, 보육서비스의 제공이다. 청소년부모가 학업을 수행하거나 그와 유사한 과정에 참여하는 동안 그 자녀에 대한 보육서비스를 제공해야 한다. 둘째, 임신전·후의 건강검진을 포함한 건강 서비스를 제공해야 한다. 셋째, 상담지원과 같은 사회서비스를 지원해야 한다. 마지막으로 학교와의 통학거리와 관련 없이 교통수단이 제공되어야 한다(Florida Department of Education, Bureau of Family and Community Outreach, 2015).

TAP 프로그램의 운영 방식은 총 6가지로 구성되어 있다. 1) 별도 기관(Separate Center)에서 TAP를 제공하는 방식이다. 청소년부모에게는 임신 및 양육과 관련한 교육 및 학업프로그램이 제공된다. 그 외 건강 및 사회지원 서비스는 학교 또는 지역 내 관련 기관과의 조율을 통해 지원된다. 보육서비스 역시 학교로부터 지원받을 수 있는데, 학교로부터 직접 제공되거나 학교와 계약한 민간아이돌봄제공자로부터 서비스가 제공된다. 2) 기타 프로그램의 운영 과정에서 TAP를 제공하는 방식이다. 예를 들어 학업중단예방 프로그램, 특수학생교육프로그램, 성인기초교육프로그램 등의 프로그램 시행 시 TAP 프로그램이 함께 운영되는 방식이다. 건강 및 사회지원 서비스, 그리고 보육서비스가 제공된다. 3) 직업기술학교(Vocational-Technical School)에서 TAP가 제공된다. 청소년부모가 직업훈련에 프로그램에 참여하는 경우가 많다는 점에 착안하였고, 별도의 건강 및 사회지원, 보육서비스가 제공된다. 4) 일반학교 모델은 청소년부모가 TAP를 지원받기 위해서는 재학 중이던 학교로 복귀해야 하는 것을 말한다. 가장 선호되는 운영 모델로 일컬어진다. 학교의 재량에 따라 서비스 지원 방식이 다양하게 운영될 수 있다. 학교 일과시간에 TAP 프로그램에 별도로 참여할 수도 있고, 수업이 운영되는 시간을 제외한 시간에 TAP 서비스를 제공하는 경우도 있다. 만일 학교 내에서 보육시설을 운영하기 위해서는 보건 및 재활서비스부(Department of Health and Rehabilitative Services)의 허가를 받아야 한다. 5) 서비스센터를 통해 TAP가 제공되는 경우도 있다. 청소년부모가 재학중이던 학교에서 청소년부모에 대한 TAP 서비스를 서비스센터에 의뢰한다. 서비스센터가 지원요청을 받으면 청소년부모에

2) Florida Government. The 2023 Florida Statutes, http://www.leg.state.fl.us/statutes/index.cfm?App_mode=Display_Statute&URL=1000-1099/1003/Sections/1003.54.html에서 2023.10.17. 인출.

게 연락한다. 각각의 중학교와 고등학교에서 자체 TAP 프로그램을 시행하기 어려울 때 활용되는 방식이다. 6) 통합서비스학교(Full Services School)는 TAP와 관련된 모든 서비스가 학교 내에서 제공되는 것을 말한다. 건강 및 사회지원서비스 및 보육 등이 학교 내에서 제공된다는 점에서 TAP에 대한 청소년부모의 접근성이 가장 높은 운영 방식으로 알려져 있다(Florida Department of Education, Bureau of Family and Community Outreach, 2015: 12-13).

2) 오하이오주

오하이오주의 행정법규(Administrative Code) 5101:1-23-50³⁾ 및 2006 Ohio Revised Code 5107.30⁴⁾은 LEAP(Learning, Earning and Parenting) 프로그램에 대해 규정하고 있다. LEAP은 임신 중이거나 자녀를 양육하는 10대 부모의 학습권을 보장하는 프로그램으로 1989년 중반에 도입되었다. 임신 중인 10대 산모, 자녀의 부 또는 모로서 오하이오주의 생계지원 프로그램인 Ohio Works First의 수혜자라면 지원대상이 된다. LEAP의 목적은 10대 부모의 고등학교 학력 취득이다. 오하이오주 페어필드 카운티(Fairfield County)에서 지원하고 있는 프로그램의 내용을 살펴보면, 주정부로부터 생계급여를 지원받으면서 학교에 등록하여 성실하게 출석하면 매달 \$62를 추가로 지급해준다. 학교 입학 시에는 \$100의 보너스를 지급하고, 학년을 무사히 마칠 때마다 \$100의 격려금을 지급한다. 고등학교를 졸업하거나, 그에 상응하는 학력을 취득하는 경우 \$500의 축하금을 지급하고 있다. 또한, LEAP 프로그램에 참여함으로써 다른 서비스와 연계될 수 있다는 점을 알리고 있는데, 연계 서비스 항목을 살펴보면, 상담, 법률지원, 보육지원, 부모교육, 공과금 지원, 과외지원, 주거지원, 청소년서비스, 교통지원, 식료품 및 의료지원 등을 포함한다(Fairfield County Job & Family Services, 2022).

3) Cornell Law School. Ohio Admin. Code 5101:1-23-50 - Ohio works first: learning, earning and parenting program. <https://www.law.cornell.edu/regulations/ohio/Ohio-Admin-Code-5101-1-23-50>에서 2023.10.1. 인출.

4) Justia. 2006 Ohio Revised Code - 5107.30. Learning, earning, and parenting program for teens. https://law.justia.com/codes/ohio/2006/orc/jd_510730-10877.html에서 2023.10.1. 인출.

3) 워싱턴주

워싱턴주에서는 10대 임신부 및 청소년 부모를 위해 GRADS(Graduation, Reality, and Dual-Role Skills) 프로그램을 도입하였다.⁵⁾ 1980년대 초 워싱턴주의 종합적이고 대안적인 고등교육을 표방하며 시작된 프로그램으로, 워싱턴주의 공립학교에서 운영을 담당하고 있다. 워싱턴주 내 23개의 지역에서 해당 프로그램이 운영되고 있고, 매해 400-500명의 학생들이 프로그램을 거처가는 것으로 알려져 있다. GRADS는 청소년부모의 고교 졸업과 경제적 독립을 목표로 한다. 또한, GRADS 프로그램의 목적은 청소년이 학생과 부모라는 “두 역할”을 잘 완수할 수 있도록 지원하는 것에 있다. 따라서 청소년부모에게 고용 및 자녀양육 관련 수업을 제공해주는 것은 물론, 수업을 듣는 동안 자녀돌봄에 어려움을 겪지 않도록 현장(on-site) 또는 매우 가까운 곳에서 자녀돌봄 서비스를 제공해주고 있다. 또한 지역에 따라 별도의 지원을 추가적으로 제공해주기도 한다. 추가 지원에는 청소년부모에 대한 경제적 지원, 사례관리, 서비스 코디네이션 등이 포함된다(Washington State Institute for Public Policy, 2016). GRADS 프로그램 효과성 분석에서 GRADS 프로그램에 참여한 청소년부모가 22세에 이르기 전까지 고등학교 학업을 완료하는 경우가 프로그램에 참여하지 않은 청소년부모에 비해 10.6%p 높은 것으로 조사되었다. 또한 24세 이전에 대학에 등록하는 비율은 6.5%p 높은 것으로 조사되었다. 비용편익분석에서는 1인의 청소년부모에게 소요되는 비용은 \$7,588이지만, 청소년부모에게 창출되는 이익은 \$22,839인 것으로 조사되었다(Washington State Institute for Public Policy, 2016).

4) 캘리포니아주

캘리포니아주에서는 CAL-Learn 프로그램을 운영하고 있다. 임신 중이거나 자녀를 양육하고 있는 10대 부모를 위한 프로그램으로, 고등학교 학업과정을 무사히 이수하도록 지원하는 것을 목적으로 한다. 10대에 부모가 된 청소년들이 학업을 완료하여 독립적이고 건강한 가족을 꾸릴 수 있도록 지원한다. 자녀를 양육하고 있는 19세 미만의 고교과정을 마치지 못한 청소년부모가 지원 대상이다. 세 가지 프로그램이 운영되는데, 첫째는 집중사례관리 프로그램이다.

5) Washington Office of Superintendent of Public Instruction, Graduation, Reality and Dual-Role Skills(GRADS). <https://www.k12.wa.us/student-success/learning-alternatives/graduation-reality-and-dual-role-skills-grads>에서 2023.10.13. 인출.

사례관리사를 배정하여 학업완료는 물론이고, 건강지원 등 그 밖의 사회서비스를 모두 활용할 수 있도록 청소년부모의 자립을 돕는다. 둘째, 학업완료에 필수적인 다른 지원을 제공해 준다. 예를 들어, 자녀에 대한 돌봄서비스, 교통지원, 교육비 지원이 해당된다. 학교에 등교하기 위해 필요한 교육비, 교통비를 제공해 주고, 학업에 전념할 수 있도록 자녀에 대한 돌봄서비스를 제공해준다. 셋째, 고등학교 학업과정을 무사히 이수하는 청소년부모에게는 격려금을 지급한다. 졸업장을 받는 경우에는 \$500를 지급하고 격려한다.⁶⁾

3. 영국

1) 가정방문서비스

「건강 및 사회돌봄법(Health and Social Care Act) 및 시행 규정 (Health and Social Care Act Regulations 2014)」에 따라 영국 국가보건의료서비스(National Health Service)는 임신부 및 출산모를 지원하는 다양한 사업을 시행하고 있다. 그 중에서도 건강방문사(health visitor) 사업⁷⁾을 눈여겨볼 만하다. 자녀가 출생한 후 10일 이내에 건강방문사가 방문하여 지역간호사(local midwives)가 돌봄서비스를 제공하기 전까지 필요한 서비스를 지원한다. 건강방문사는 숙련된 간호사로서 산모와 신생아의 건강을 돌보며, 홀로 아동을 키우는 경우에는 추가적인 지원을 제공한다. 특히 가족간호사파트너십(Family Nurse Partnership: FNP) 프로그램은 청소년부모를 위해 특화된 제도이다. FNP는 처음 출산한 취약 계층의 젊은 여성(19세 이하)을 위한 프로그램으로 자녀가 2세에 이르기까지 특별히 훈련된 간호사가 집을 방문하고 집중적이고 체계적인 지원을 제공해주는 프로그램으로 정평이 나 있다.

영국은 미국에서 먼저 시행된 NFP의 사업성과에 영향을 받아 2007년 가족간호사파트너십(Family Nurse Partnership: FNP)을 시범사업으로 도입하였다. 특별히 훈련된 간호사가 가정에 방문하여 첫 출산한 산모와 신생아를 돌보는 가정방문프로그램이다. 10개 지역에서 시행된 사업이 호평을 받은 이후 영국 전역으로 확대되어 잉글랜드에서만 60개 지역에서 서비스를 제공하

6) Government of California, Department of Social Services. CAL-Learn. <https://www.cdss.ca.gov/cal-learn>에서 2023.9.15. 인출.

7) NHS. Services and support for parents: Your pregnancy and baby guide. <https://www.nhs.uk/conditions/pregnancy-and-baby/services-support-for-parents/>에서 2023.10.1. 인출.

고 있다. 영국 보건국(Public Health England)이 보건사회복지부(Department for Health and Social Care)의 위임을 받아 FNP의 업무를 관장한다(Public Health England, 2020: 16). 프로그램 도입 시 10대 산모 및 10대에 첫 출산한 미혼모 등이 대상이었으나, 잉글랜드에서는 만 24세의 미혼모 및 미혼부까지 지원대상을 확대하였다.⁸⁾ 임신 28주차에서부터 출산한 자녀가 2세에 이르기까지 가정방문서비스를 받을 수 있다. 가정방문서비스는 총 64회까지 제공된다.

FNP는 청소년부모가 영·유아의 특성을 이해하도록 돕고 기초적인 양육법을 지도하는 등 부모교육을 제공하여 청소년부모가 자녀와 건강한 애착관계를 형성하고 좋은 양육자가 될 수 있도록 지원한다(Department of Health, 2012: 5). 양육자로서의 청소년부모를 지원하는 것에 그치는 것이 아니라, 청소년부모가 이후 성인으로서의 자립적인 삶을 꾸려갈 수 있도록 청소년부모의 미래 설계에도 도움을 준다.

2) 통합급여(Universal Credit)

자녀를 양육하면서 파트너와 살고 있다면 합동통합급여(joint universal credit)를 신청할 수 있다. 둘 모두 25세 이하라면 2023년 기준 월 £458.51(약 66만 원)이 지급된다. 자녀에게는 별도로 £315(약 46만 원)이 책정된다. 여기에 보육기관 이용료의 85%에 달하는 아동보육비 £646.35(약 103만 원)가 지원된다. 주거급여도 별도 지급 대상이다(Child Poverty Action Group in Scotland, 2023).

이때 파트너는 반드시 법률혼 관계이거나, 현재 양육하고 있는 자녀의 아버지일 필요는 없다. 동성커플도 배제하지 않는다. 청소년부모 모두가 현재 근로상태가 아닐지라도 통합급여를 신청할 수 있고, 둘 중 한 사람이 주양육자로 지정되면, 주양육자는 수급을 조건으로 구직할 필요는 없으나 자녀의 연령이 1세가 되는 시점까지 근로중점인터뷰(work-focused interview)에 반드시 참여해야 한다. 자녀가 2세가 되는 시점까지는 근로할 준비를 해야하고, 3세가 되는 시점에는 구직에 나서야 한다. 일자리를 얻은 이후에도 통합급여를 지급받을 수 있다. 다만 소득에 따라 급여액의 변동이 있을 수 있다.⁹⁾

8) Family Nurse Partnership. The Programme.
<https://fnp.nhs.uk/about-us/the-programme/>에서 2023.9.15. 인출.

9) Child Poverty Action Group. Financial Help for Young Parents.
<https://cpag.org.uk/welfare-rights/resources/factsheet/financial-help-young-parents>에서 2023.10.1. 인출.

3) 주거지원

청소년부모인 경우 거주지역 내 기관(county council)에 주거지원을 요청할 수 있다. 카운티 카운실은 영국 지방정부에서 교육, 교통, 도시계획, 재난 및 공공안전, 사회돌봄 등의 서비스를 제공하는 행정기관이다.¹⁰⁾ 현재 홈리스 상태이거나 8주 이내에 홈리스가 예상되는 경우 도움을 카운티 카운실에 주거지원 요청을 할 수 있다. 법률 「홈리스 감소법(Homelessness Reduction Act)」에 따라 지방정부는 주거가 불안정한 사람들이 적절한 주거지를 확보할 수 있도록 도와야 할 구체적 의무가 있다(Ministry of Justice, HM Prison & Probation Service, 2021). 이러한 의무를 수행하기 위해 개별화된 주거계획(Personalised Housing Plan)을 수립하고 검토해야 한다. 지방정부는 주거지원 신청자가 최소 6개월 동안 안전한 주거지를 확보할 수 있도록 지원해야 한다. 만일 주거신청자가 임신 중이거나 자녀를 동반하고 있다면 긴급주거를 지원해야 할 우선순위 대상자로 간주되어 즉시적인 주거지원을 받을 수 있다(Ministry of Justice, HM Prison & Probation Service, 2021: 26). 또한, 통합급여 신청을 통해 주거급여를 받을 수 있다.

4) 교육지원

자녀를 양육하고 있는 청소년부모는 “Care to Learn” 프로그램을 통해 학업완료에 필수적인 자녀돌봄 지원을 받을 수 있다.¹¹⁾ 1자녀 이상을 양육하는 20세 미만의 청소년이 교육과정에 참여하는 동안 자녀보육비를 지급한다. 20세 미만의 청소년부모가 주양육자(main carer)이면서, 공공재원으로 운영되는 잉글랜드 지역 교육기관에서 학업을 지속하는 경우 지원 대상이 된다. 런던 시 외곽에 거주하는 경우 주당 £180(약 30만원), 런던 시내에 거주하는 경우 £195(약 32만 원)을 보육비로 지원받을 수 있다. 보육비는 아동이 등록된 보육기관 등에 직접 송금되는 방식으로 지원된다.¹²⁾

10) Government of UK. Understand how your council works. <https://www.gov.uk/understand-how-your-council-works>에서 2023.10.16. 인출.

11) Government of UK. Care to learn. <https://www.gov.uk/care-to-learn>에서 2023.10.15. 인출.

12) Government of UK. Care to Learn. <https://www.gov.uk/care-to-learn/what-youll-get>에서 2023.10.1. 인출.

5) 민관협력

영국 청소년부모 지원제도에서 살펴볼 만한 것은 민관협력 부분이다. 카운티 카운실에 서비스를 신청하면, 민간기관으로 연계하여 필요한 지원을 받을 수 있도록 하는 점도 인상깊다. 예를 들어, 영국 잉글랜드 글로스터셔주(Gloucester)의 Elim Housing이라는 기관은 16~21세를 대상으로 Gloucester Young Parents Service를 제공하고 있다. 서비스 수혜 대상자인 청소년부모에게 지원상담사(support worker)가 배정되어 함께 자립 계획을 세우게 된다. 이 서비스로 연계되는 창구 역할을 글로스터셔주 카운티 카운실이 하고 있다는 점을 주목할 수 있는데, 시민들에게 친숙한 행정기관이 민간지원기관과 협력하고 청소년부모를 적절한 서비스에 연계하고 있다.¹³⁾

4. 캐나다

캐나다는 「사회보장법(Social Assistance Act)」에 따라 청소년부모 등을 지원하며 주 정부별로 별도의 근거법령을 마련하고 있다. 청소년한부모 또는 청소년부모가 저소득자라면 수입보조금을 지급받을 수 있다.

1) 브리티시 컬럼비아주

브리티시 컬럼비아(British Columbia)주에서는 「보육비보조금법(Child Care Subsidy Act)」 R.S.B.C. 1996, c.26,s.13, 「보육비보조금법 규정(Child Care Subsidy Regulation)」¹⁴⁾에 근거해 25세 미만의 청소년/청년부모를 위한 청소년 부모 프로그램(Young Parent Program)을 운영하고 있다.¹⁵⁾ 청소년부모의 고등학교 졸업을 지원하기 위한 제도로 자녀 돌봄 비용을 월 최대 CAD1,500(약 148만 원)까지 지원한다.

13) Elim Housing. Services for Young Parents.

<https://www.elimhousing.co.uk/support-services/services-for-young-parents>에서 2023.10.1. 인출.

14) Child Care Subsidy Regulation,

http://www.bclaws.ca/civix/document/id/complete/statreg/74_97에서 2023.10.1. 인출.

15) British Columbia. Young Parent Program. <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/family-social-supports/caring-for-young-children/child-care-funding/young-parent-program>에서 2023.10.1. 인출.

청소년부모는 Grade12(고교과정)를 완수하기 위한 교육·학습과정에 참여해야 하며, 그 자녀는 인증된 보육시설에 등록해야 한다.

또한, 브리티시 컬럼비아주의 아동 및 가족발전부(Ministry of Children and Family Development)의 재정지원으로 아웃리치 프로그램(The Cridge Young Parent Outreach)이 운영 중에 있다.¹⁶⁾ 아웃리치 프로그램에서는 청소년 부모의 교육, 주거, 건강, 자녀양육 등을 지원하고 있다. 위기 청소년 부모는 아웃리치 프로그램 홈페이지, 이메일, 전화, SNS를 통해 도움을 요청할 수 있다.

2) 온타리오주

온타리오(Ontario)주에서는 「온타리오 노동법(Ontario Works Act)」 Sec4, 7(4), 「온타리오 노동법 규정(Ontario Works Act Regulation 134/98)」 Sec2(3), 10, 26(9)에 따라 청소년부모를 위한 특별지원을 제공한다.

Learning Earning and Parenting(LEAP) 프로그램은 사회복지 서비스 지원을 받는 16~17세 청소년 부모라면 반드시 참여해야 하고, 18세 이상인 경우 자발적으로 참여할 수 있다. LEAP 프로그램은 자녀양육 청소년부모가 학업 및 고용훈련에 반드시 참여하도록 하여 자립의 기반을 마련하고, 또한 부모 교육을 통해 좋은 양육자로 성장할 수 있도록 지원하는데 목적이 있다. LEAP 프로그램 참여자에게는 프로그램을 무사히 완수할 수 있는 데 필요한 각 비용(보육료, 교통비, 학교 재료비, 교복, 교육목적의 연수비용, 졸업비용, 개인교사비용, 상담비, 여가활동 비용) 등이 지원될 수 있다. LEAP 과정을 완료한 자에게는 CAD500(약 49만 원)의 격려금을 지급한다.¹⁷⁾

3) 뉴브런즈윅주

「가족수입안정법(Family Income Security Act)」에 근거해 가족지원 사업을 시행하고 있다. 청소년부모가 신청할 수 있는 프로그램으로 사회발전부(Department of Social Development)가 주관하는 The Prenatal Benefit Program과 Postnatal Benefit Program이 있다. 출산 전후 음식비용 등을

16) The Cridge Young Parent Outreach Program. Outreach Support Services. <https://youngparentoutreach.com/outreach-services/>에서 2023.10.1. 인출.

17) Government of Ontario. Learning, Earning and Parenting. <https://www.ontario.ca/document/ontario-works-policy-directives/82-learning-earning-and-parenting-leap>에서 2023.10.1. 인출.

충당할 수 있도록 경제적 지원을 한다. 가족 총소득이 CAD29,000(약 2,957만 원) 이하라면 수혜 대상자가 될 수 있다. 16~18세 연령이면서 부모와 함께 살고 있거나, 배우자(파트너)와 함께 살고 있다면 지원 대상이다. 18세 이상이고 배우자(파트너)와 함께 살고 있다면 프로그램에 신청할 수 있다(Public Legal Education and Information Service of New Brunswick, 2020). 다른 보조금을 수령하는지 여부와 관계없이 별도로 지급된다.

음식, 의료, 주거와 같은 기본적인 필요를 해결할 수 없는 상황이라면 사회지원금(Social Assistance)을 신청할 수 있다.

사회지원 대상자가 되면 직업준비를 위한 교육·훈련을 지원받을 수 있다. 교육·훈련을 받는 동안 자녀보육(day care) 서비스도 제공된다. 뉴 브런스윅 주는 사회지원 대상자 모두에게 경제적 지원 외에 사례관리 서비스를 제공함으로써 자립지원을 독려하고 있다.¹⁸⁾

5. 아일랜드

1) 10대 부모지원프로그램의 운영

아일랜드에서는 10대 부모지원프로그램(Teen Parents Support Programme: TPSP)을 운영 중에 있다. 「The Child and Family Agency Act 2013」에 의해 설립된 아동 및 가족지원국(Child and Family Agency: TUSLA)은 아동·청소년에 대한 보호, 조기개입 및 가족지원 서비스를 목적으로 하는 정부 기관이다. TUSLA 프로그램 중 TPSP는 20세 미만 청소년부모의 자녀가 2세에 이르기까지 청소년부모 및 그 가족에게 지원서비스를 제공한다(The Teen Parents Support Programme, 2020).

TPSP의 목적은 조기개입을 통해 청소년 부모와 그 자녀가 안정적으로 사회에 정착할 수 있도록 지원하는 것이다. 2020년 기준 총 634명의 10대 청소년 양육모가 TPSP의 지원을 받았다. TPSP는 지역내 서비스 기관(가족지원서비스, 건강지원 서비스, 주거지원 서비스), 학교, 비정부기구(시민단체)와 긴밀히 협력하여 10대 미혼부모를 지원하고 있다. 지원프로그램에는 건강, 정서지원, 부모교육, 관계개선, 주거지원, 교육지원, 법률지원, 직업훈련, 자녀돌봄 서비

18) New Brunswick. Case Management - Social Assistance Clients.

https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/social_development/services/services_renderer.14336.Case_Management_-_Social_Assistance_clients.html에서 2023.10.1. 인출.

스 등이 포함된다.

2) 서비스 연계

서비스 지원기관에 접촉을 하면, 담당자와 언제, 어디서, 누구와 만날 것인지를 상의하게 된다. 청소년부모가 홀로 만나도 되고, 부부가 함께 만날 수도 있고, 가족 구성원, 또는 자신이 선택하는 그 누구를 동반할 수 있다. 자신이 거주하고 있는 집에 직원이 방문할 수도 있고, 또는 자신이 기관을 방문할 수도 있다. 가장 편안함을 느끼는 방식으로 첫만남을 선택할 수 있음을 설명하고 있다. 청소년부모가 된 이후에 지원을 받는 방식이 아니다. 임신기에서부터 지원을 요청할 수 있다. 지원내용도 일률적이지 않다. 청소년 당사자의 개인 사정에 맞추어서 지원을 결정한다는 것이다. 자신이 어떠한 상황에 놓여 있는지, 가족과 파트너를 포함하여 자신을 둘러싼 주위 사람들과의 관계에 어떠한 변화가 생겼고, 어려움을 겪고 있는지를 말할 수 있다고 예시하고 있다. 상담사는 출산을 전후하여 청소년부모 당사자뿐 아니라 아이를 지원한다. 부모로서 어떠한 권리를 가지는지를 설명한다. 무엇보다 상담사는 청소년부모의 복지권리(welfare rights)와 지원받을 수 있는 서비스와 주거에 대한 정보를 제공한다.¹⁹⁾

3) 조부모지원

TPSP는 조부모에 대한 지원을 안내하고 있다. 10대 자녀의 임신이 가져올 충격과 자녀 출산 이후 가족 내 갈등, 자녀양육을 끝내고 여유로운 시간을 맞고 있는 상황에서 갑작스러운 신생아 등장이 상당한 스트레스를 초래할 수 있음을 알려주고 있다. 아동의 자녀를 대신하여 손자녀를 돌보게 될 시 받을 수 있는 지원에 대한 정보도 제공한다. 자신의 집에서 손자녀와 함께 거주하면서 전일제 돌봄을 제공하는 조부모에게는 아동수당(Child Benefit)이 지급된다. 손자녀가 부모의 돌봄을 제대로 받지 못하거나, 키우는 것을 포기하여 조부모가 손자녀의 주양육자가 된다면 후견인 수당(Guardian's Payment)을 지급받을 수 있다. 이때 법정 후견인 절차를 별도로 거치지 않아도 된다. 또한 손자녀를 자신의 의료보험 피부양자로 등록시킬 수도 있다는 점도 안내하고 있다. 그 외 손자녀 양육을 하는 데 있어 도움이 필요할 때 연락할 수 있는 기관 정보 및 연락처를 제공하여 적시에 도움을 받을 수 있도록 지원하고 있다

19) The Bessborough Centre. Teen Parents Support Programme.
<https://www.bessborough.ie/teen-parents/>에서 2023.10.1. 인출.

(Treoir, 2020).

4) 학업지원

TPSP의 주요 목적은 청소년부모가 학업을 완료하도록 지원하는 것에 있다. 학업완료프로그램(The School Completion Programme: SCP)을 통해 자녀돌봄, 교재, 교통비, 교복 등을 지원해 준다. 중고등학교에 재학중인 학생은 Childcare Employment and Training Support(CETS)에 지원할 수 있으며, 전일제 자녀 돌봄서비스를 주당 €25(약 3만 1천 원)에 이용할 수 있다.²⁰⁾ 학생인 부모는 ‘모성관련 결석자를 위한 가정 내 교육비(Home Tuition Grant for Students on Maternity Related Absence)’ 지원을 받을 수 있는데, 개인교사에게 최장 6개월 간 90시간 지도받을 수 있는 수업료를 지원해주고 있다.

5) 소득보조

청소년부모에게는 소득보조금(family income supplement)이 지급된다. 부부 중 한 명이 주당 19시간 이상 일하지만, 저소득인 경우, 소득보조금지급을 신청할 수 있다. 18세 이상의 청소년 부모이면서 실업상태에 있는 경우 구직보조금(job seekers allowance) 지급을 신청할 수 있다(Teen Parents Support Programme, 2020).

6. 호주

1) 상담서비스

호주정부는 2010년 Pregnancy, Birth and Baby라는 명칭의 전국 전화상담서비스(National Helpline)를 설치하였다. 현재에 이르러서는 동영상 상담, 그리고 웹페이지를 통해 임신 중 또는 출산을 앞두고 있는 가족, 5세 미만의 아동을 보살피고 있는 양육자에게 필요한 정보를 제공한다. 운영주체는 Healthdirect Australia이다.²¹⁾ 등록된 간호사가 상담에 응대한다. 임신, 출

20) Laois County Childcare Committee. Training and Employment Childcare Scheme.
<https://www.laoischildcare.ie/scheme/training-and-employment-childcare-scheme-tec/>에서 2023.10.1. 인출.

산, 양육과 관련된 안내와 서비스 연계를 받을 수 있다.

2) 소득지원

Pregnancy, Birth and Baby의 웹사이트에서는 10대 부모가 정부에 신청할 수 있는 여러 지원 제도를 소개하고 있다.²²⁾ Newborn Upfront Payment and Newborn Supplement, Family Tax Benefit, Parenting Payment는 자녀양육부모에 대한 현금급여이다. 소득인정액에 따라 급여액이 결정된다. 예를 들어 조정소득이 AUD62,634(약 5,348만 원)이하라면 Family Tax Benefit A의 최대 금액을 지급받고, 소득이 높아질수록 지원액이 감소한다.²³⁾ 또한, Family Tax Benefit A의 수혜대상이면 Newborn Upfront Payment AUD 641(약 54만 7천 원)를 지급받을 수 있다. 신생아에 대한 추가지원금인 Newborn Supplement는 최장 13주간 최대 AUD1,924.65(약 164만 3천 원)이 지급되는데 Family Tax Benefit A의 기본급여 수혜대상이라면 최대 금액을 받을 수 있다. 한편, Parenting Payment의 경우 6세 미만의 아동을 양육하고 있는 부모 일방의 2주당 소득이 AUD1,324.17(약 113만 원), 다른 부모의 소득이 AUD2,481.50(약 212만 원) 이하면 수혜 대상이 된다. 지급액수는 소득구간에 따라 달라진다. 예를 들어, 본인의 소득이 2주당 AUD150(약 13만 원)을 초과하지 않고, 배우자의 2주당 소득이 AUD1,325(약 111만 원)을 초과하지 않는다면 2주당 AUD686(약 59만 원)을 지급받을 수 있다.²⁴⁾ 그 외 아동보육기관 이용료, 주거지원금 등도 지원받을 수 있다.²⁵⁾

21) Australia Government, Department of Health and Aged Care. Pregnancy, Birth and Baby.
<https://www.health.gov.au/health-topics/pregnancy-birth-and-baby>에서 2023.10.1. 인출.

22) Pregnancy Birth & Baby. Financial Support for Teenage Parents.
<https://www.pregnancybirthbaby.org.au/financial-support-for-teenage-parents>에서 2023.10.1. 인출.

23) Australian Government. FTB Part A eligibility.
<https://www.servicesaustralia.gov.au/family-tax-benefit-part-eligibility?context=22151>에서 2023.10.1. 인출.

24) Australian Government How much you can get.
<https://www.servicesaustralia.gov.au/how-much-newborn-upfront-payment-and-newborn-supplement-you-can-get?context=22186>에서 2023.10.1. 인출.

25) Australian Government. Income and assets tests.
<https://www.servicesaustralia.gov.au/income-and-assets-tests-for-parenting>

3) 교육지원

서호주(Western Australia)에 위치한 Balga Senior High School은 10대 가족지원센터(Teen Family Center)를 운영하고 있다. 서호주정부 사회서비스부(Department of Social Services)가 재정지원을 하고 있으며, 서호주 지역의 모든 청소년임산부 및 청소년부모가 프로그램을 이용할 수 있다. 10대 가족지원센터는 청소년부모프로그램(Young Parent Program)과 돌봄센터(Childcare Center)프로그램을 제공한다. 청소년부모프로그램은 18세 이하의 청소년임산부 및 청소년부모가 학업상태를 유지하거나, 다시 학업에 복귀할 수 있도록 지원하고 있다. 주거와 생계비 지원, 부모교육 및 생활기술에 대한 교육도 병행하고 있다. 교내에서 운영하고 있는 돌봄센터는 청소년부모가 등교하는 동안 자녀에 대한 돌봄을 제공한다. 청소년부모프로그램에 참여하면 부모지원상담사(Parent Support Worker)의 지원을 받을 수 있다. 상담사는 정부지원 서비스에 대한 정보를 제공하고 신청을 도와주며, 그 외 지역사회가 제공하는 다양한 서비스에 청소년부모를 연계해준다. 학업을 완료할 수 있도록 지원하며 상담 및 통학을 위한 교통서비스도 제공된다.²⁶⁾

7. 뉴질랜드

1) 청소년부모급여

뉴질랜드 사회발전부(Ministry of Social Development)는 청소년부모에게 생계비, 양육비, 교육훈련비 등을 지원해 주고 있다. 자녀를 양육하고 있는 16~19세 청소년부모에게는 청소년부모급여를 지급한다. 「사회보장법(Social Security Act 1964)」 제164조에 청소년부모급여에 관해 규정하고 있다. 2023년 급여기준을 살펴보면, 16, 17세의 한부모로서 부모님과 함께 살거나 지원을 받는 경우에는 주당 NZD272.74(약 21만 원)을 지급받는다. 법률혼, 시민동반자, 또는 사실혼의 청소년부모일 경우에는 주당 NZD606.86(약 48만 원)이 지급된다.²⁷⁾ 청소년부모급여를 지급받기 위해서는 반드시 전일제 교

-payment?context=22196에서 2023.10.1. 인출.

26) Teen Family Centre. Young Parent Program.

<https://www.teenfamilycentre.org.au/young-parents-program>에서 2023.10.1. 인출.

27) New Zealand Government. Young Parent Payment.

<https://www.workandincome.govt.nz/map/deskfile/youth-service-tables/you>

육과정에 등록해 있거나, 직업 관련 훈련 과정에 등록되어 있어야 한다. 또한, 일상을 관리해 주기 위한 상담사가 배정되어 도움을 준다. 예컨대 청소년서비스상담사(youth service provider)가 급여를 관리한다. 주요지출(월세, 전기료 및 수도세 등의 모든 관리비)은 직접 결제되며, 주당 NZD50(약 4만 1천 원)이 개인 은행계좌로 지급되어 용돈처럼 사용할 수 있다. 그 외 남은 금액은 체크카드에 입금되어 식료품, 생필품, 아기용품 등을 구입하는 데 사용할 수 있다. 또한 예산짜기 훈련과정(budgeting courses)을 수강하고, 3개월의 기간 동안 급여를 효과적으로 관리하였다는 것을 상담사에게 보여주면, 주당 NZD10(약 8천 원)의 급여를 더 지급해 준다. 또한 최소 3개월의 기간 동안 청소년서비스에 연계되어 있으면서, 부모교육프로그램을 수강하고, 자녀에 대한 건강검진을 실시하고, 자녀를 공공건강기관(public health provider)에 등록시키며, 교육·훈련을 받는 동안 자녀를 보육프로그램에 등록시키는 경우에는 주당 NZD10(약 8천 원)의 급여를 더 지급해 준다.²⁸⁾

2) 학업지원

뉴질랜드 12개 지역²⁹⁾에는 10대 부모를 위한 학교가 운영되고 있다. 오클랜드의 “Connected Learning Centre”는 자녀를 양육하면서 학업을 지속하고 싶어하는 청소년부모 지원 기관이다. 청소년부모는 본교 수업에 출석하여 학업을 지속할 수 있으며, 이때는 아이돌봄이 제공된다. 또한 아이돌봄 센터에 자녀를 등록시킬 경우, 시간제 교사로부터 다양한 과목의 학습지도를 받을 수도 있다. 청소년부모와 자녀의 등·하교에 문제가 없도록 교통편을 무료로 제공하고 있다.³⁰⁾

ng-parent-payment-current.html에서 2023.10.1. 인출.

28) Ministry of Social Development. Young Parent Payment.

<https://www.youthservice.govt.nz/payments/young-parent-payment/>에서 2023.10.1. 인출.

29) 12개 지역은 Auckland, Bay of Plenty, Canterbury, Hawke's Bay/Gisborne, Manawatu, Northland, Southland, Taranaki, Tasman, Waikato, Wairarapa, Wellington이다(Association of Teen Parent Educators New Zealand. Teen Parent Schools. <https://teenparentschools.org.nz/teen-parent-schools/>에서 2023.10.1. 인출.)

30) Association of Teen Parent Educators New Zealand. Teen Parent Schools. <https://teenparentschools.org.nz/teen-parent-schools/>에서 2023.10.1. 인출.

Ⅲ. 정책 과제

1. 서비스 연계

청소년부모 지원을 위한 제도 마련만큼 중요한 것은 청소년부모에게 지원 서비스를 안내하는 일이다. 청소년부모를 위해 별도로 만들어진 제도가 있는 한편, 일반 국민을 대상으로 마련된 복지제도 중 청소년부모가 활용할 수 있는 서비스가 있기 때문에 기존 제도에 대한 폭넓은 정보를 제공해주는 것이 청소년부모의 생활 안정에 기여할 수 있다. 이러한 점에서 아일랜드의 사례를 눈여겨 볼 만하다. 아일랜드의 청소년부모는 지역에 위치한 서비스 기관에 도움을 요청하면, 비교적 편안한 여건 속에서 관계자와 면담할 수 있다. 기관에 직접 찾아가는 것이 부담이 되면 자신의 거주지에 직원의 방문을 요청할 수도 있고, 자신의 거주지도, 기관도 아닌, 제3의 장소에서 만남을 가질 수도 있다. 누구와 함께 만날 것인지도 자유롭게 결정할 수 있다.

아일랜드가 이처럼 도움 요청을 목적으로 한 기관방문의 진입장벽을 낮춤으로써 연계 되는 가장 큰 성과는 보다 많은 청소년부모들이 제도권에서 보호받을 수 있다는 것이다. 기관 관계자와의 만남을 수월하게 하여 청소년부모가 복지 제도로부터 주변화되지 않도록 조치하였을 뿐 아니라, 관계자를 만남과 동시에 정부가 마련한 지원 제도에 대한 자세한 안내를 받을 수 있도록 하고 있다. 개인 상담사가 마치 one-stop shop과 같은 역할을 하여 청소년부모가 자신과 관련된 복지서비스에 대한 안내와 신청을 적시에 받을 수 있도록 지원하기 때문이다.

현재 청소년부모에 대한 지원 제도가 완비되지 않은 여건에서 청소년부모는 「국민기초생활 보장법」에 따른 생계급여 등을 지원받기 위해 동주민센터를 방문할 가능성이 가장 높다. 실제 『2021년 한부모가족 실태조사』연구에 따르면 조사대상 한부모의 43.4%가 구청 및 주민센터에서 한부모 지원 관련 정보를 습득하고 있는 점도 확인된다(여성가족부, 2021: 509). 그러나 한부모 관련 서비스 이용 경험이 있는 응답자의 26.4%는 ‘가장 불편했던 점’으로 ‘서비스에 대한 구체적인 정보를 찾기 어렵다’고 답하였다(여성가족부, 2021: 506). 또한, 미혼부모 및 한부모에 대한 공공서비스 실태에 관한 국회입법조사처의 보고서는 동주민센터를 통해 청소년(한)부모 및 한부모 관련 지원 제도에 대한 자세한 안내를 기대하기 어려운 이유를 언급하였는데, 담당자가 가장 대표적인 지원 제도, 즉 한부모가족 아동양육비 및 기초생계수급 정도 외에 관련 제

도를 잘 알고 있지 못한 것이 원인으로 분석되었다(허민숙, 2022: 27).

이와 달리 오히려 민간지원 단체에서는 청소년(한)부모에 대한 자세한 정보를 제공하고 있다. 동주민센터가 국내의 다양한 복지 서비스를 다루는 종합 복지 서비스 안내 기관이고, 민간기관은 특정 대상에 대한 지원 제도들을 전문적·반복적으로 다루고 있기 때문에 이러한 차이가 발생할 수 있다. 그러나, 동주민센터의 어떤 담당자를 만나게 되느냐에 따라 지원 제도에 접근할 수 있는가가 결정되는 지금의 현실은 개선이 필요하다. 한편, 정책 대상인 청소년부모의 수가 많지 않다는 점을 고려하면 별도의 기관을 신설하는 것은 비효율적일 수 있다. 따라서 청소년부모 및 한부모 지원 단체와의 민관협력을 강화함으로써 서비스 연계를 활성화하는 방안을 검토해 볼 수 있다. 예를 들어 정부 홈페이지에 대표적인 민간지원 단체를 소개하고 있는 영국과 같이 여성가족부와 동주민센터 웹페이지에 민간단체를 안내하는 방법도 있다. 다만 현재 한부모 등을 지원하는 민간기관은 정부지원 없이 기업 및 일반 시민의 후원으로 운영되고 있다는 점에서 재정 상황이 늘 안정적인 것이 아니고 사업의 지속성도 확보하기 어렵다는 한계가 있다. 정부는 민간기관과의 협력을 통해 현장에서 가장 필요로 하는 지원 서비스의 공급을 확대하는 등의 노력을 통해 청소년부모 지원의 효율성을 도모할 수 있을 것으로 보인다.

2. 가정방문서비스

해외 청소년부모 지원 관련해서 눈에 띄는 사업은 가정방문서비스 사업이다. 우리나라의 ‘생애 초기 건강관리 사업’과 유사하다. 2020년 시범사업으로 실시된 ‘생애 초기 건강관리 사업’은 보건소에 등록하고 서비스를 신청한 임신부 및 만 2세 미만 영아 가정에 대한 건강관리 서비스 사업으로 간호사와 사회복지사가 가정을 방문하여 건강 상담, 영아 발달상담, 양육교육, 정서적지지 등의 서비스를 제공한다(보건복지부·한국건강증진개발원, 2020). 2020년 사업 첫째 공모를 통해 선정된 19개 시·군·구의 21개 보건소에서 실시되었고 2021년도에는 총 50개 보건소로 확대·운영 중에 있다. 고위험군 가정일 경우에 지속방문이 이루어지는데 고위험군에는 산모우울·불안, 청소년산모, 장애산모, 트라우마 관련 경험 등으로 안내되어 있어 청소년부모 가정도 포함되는 것으로 판단된다. 지속방문의 경우 출산 전부터 아동이 만 2세가 될 때까지 최소 25회의 방문이 이루어진다.

현재 시범사업이지만 우리나라에서도 가정방문서비스 사업이 시행되고, 점

차 확대되고 있는 점은 고무적이다. 다만 아직 전국적으로 서비스를 확대해야 할 과제가 남아 있다. 지속방문의 경우 최소 25회의 방문이 이루어진다고 하나 동일한 기간에 60회가 넘는 방문서비스를 제공하는 영국 사례와 견주어볼 때 방문 횟수를 늘리고 방문 간격을 줄이기 위한 예산 및 인력 지원이 필요해 보인다.

가정방문서비스의 이점은 서비스 연계의 공백을 메울 수 있다는 점에 있다. 해당 가정에서 필요하나 정보를 잘 알지 못하여 받지 못하는 서비스가 있다면, 가정방문서비스 담당자를 통해 서비스에 대한 소개와 연계가 가능해진다. 그리고 무엇보다 향후 청소년부모 등을 위한 가정방문서비스 시행에 있어 주안점을 두어야 할 것은 청소년부모가 양육자이기도 하지만 자신도 성장하고 자립해야 할 청소년이라는 점을 고려해야 한다는 점이다. 이는 청소년부모의 자립을 위해 필요한 다양한 복지 및 지원 제도를 마련하는 데 있어 방문서비스 담당자가 청소년부모가 필요로 하는 서비스에 대한 정보를 수집하여 정책 입안자에게 전달하는 환류체계가 마련되어야 함을 말한다.

결국 청소년부모 가정방문서비스는 청소년부모 가정 아동의 건강한 성장·발달뿐 아니라, 청소년부모의 성장과 역량강화를 위한 동일한 비중의 관심과 서비스 제공을 목표로 할 필요가 있다. 이에 청소년부모에 대한 교육·훈련, 정서 및 심리지원, 건강지원, 취업지원 등의 프로그램을 포함한 가정방문서비스 도입이 검토되어야 하겠다.

3. 교육지원

해외 주요국 청소년부모 지원 사례와 비교해 볼 때, 가장 두드러진 차이는 바로 교육지원에 관한 것이다. 우리나라의 교육지원은 고등학교 학비와 검정고시 학습비 지원이 있다. 다만, 현재 학습비 지원은 청소년한부모만 지원 대상이다. 그러나 해당 제도를 활용하여 학업을 지속하는 청소년한부모는 많지 않다. 여성가족부가 국회입법조사처에 제출한 자료에 따르면, 2022년 검정고시 학습비 등을 지원받은 가구 수는 12가구에 그치고 있다. 2015년 233가구에 비해 큰폭으로 감소한 수치이다(여성가족부, 2023.10.18.).

청소년부모의 학력취득은 청소년부모 자립의 중요한 전제라는 점에서 청소년부모를 위한 학업지원 제도를 마련할 필요가 있다. 앞서 살펴보았지만, 해외 청소년부모 지원의 핵심 과업은 교육지원이라 할만큼 청소년부모의 학업지속에 중점을 두고 있다. 우리나라처럼 개인적으로 최소 고교졸업 수준의 학력을

취득하도록 독려하는 것에 그치지 않고, 청소년부모가 재학 중이었던 학교에서 학업을 지속할 수 있도록 지원하는 등 보다 적극적인 학업지원 제도를 운영하고 있다. 학업을 지속할 수 있는 여건을 마련하는데 있어서도 충실하다. 학습을 하는 동안 아이돌봄 서비스를 지원하여 자녀돌봄에 대한 부담 없이 학업을 지속할 수 있도록 하고 있다. 교통수단을 제공하여 자녀와 함께 안전하게 등교할 수 있는 서비스도 제공해 준다. 학업을 완수하는 경우 격려금을 지급하고 격려하는 제도를 마련한 곳도 있다.

청소년부모를 위한 학업 지원 프로그램은 청소년부모의 학력취득 지원뿐 아니라 이들을 고립시키지 않고 다양한 복지 제도에 연결하는 유용한 매개로 활용되고 있는 점도 관찰된다. 청소년부모는 학업 프로그램에 참여함으로써 상담사 및 교사와 교류하고, 이들을 통해 정부 지원에 연계되어 무사히 자녀를 양육하고 생활을 이어나갈 수 있는 여건을 마련할 수 있다.

이와 비교할 때, 우리나라의 청소년(한)부모 교육 지원은 학원비 지원에 머물러 있다. 아이돌봄이 자동적으로 연계되지도 않고, 학업완수를 격려하거나 모니터링하는 과정도 없다. 검정고시 학원 등록 이외 별도의 학습지원 방안도 마련되어 있지 않다. 개별적으로 알아서 학습을 완료하는 방식이기 때문에 학습지원 서비스 수혜가 계기가 되어 다른 서비스로 연계되는 일도 기대하기 어렵다.

가장 이상적인 것은 호주 사례와 같이 출산 후에도 평범한 학창생활을 이어갈 수 있도록 기존의 학교에 재학하면서 교내 돌봄서비스 및 교통편의 등을 지원받는 것이나, 현재 한국에서 현실화하기에 한계가 분명한 제도이기도 하다. 그렇다면, 현재의 경직되고 제한적인 교육지원에서 벗어나 개인에게 보다 많은 자율성을 부여하는 서비스 마련을 우선적으로 검토해 볼 수 있다. 왜냐하면 기본학력이 부족한 청소년(한)부모의 경우 검정고시 학원의 수업 수준을 따라가기 어려워 또다시 중도탈락하게 될 우려가 높다는 점에서 학습비 지원 외 학업지원 방안이 마련되어야 하기 때문이다. 예를 들어 아일랜드에서 개인 지도를 받는 경우 그에 대한 비용을 지원해 주고 있다는 점에서 유사한 제도를 도입할 수 있을 것으로 보인다. 우리나라의 민간지원 단체인 킹메이커에서도 전직 학원강사 경력의 자원봉사자들의 도움으로 청소년부모의 검정고시 및 대학입시를 지원하고 있다. 이러한 선례를 참고하여 개인에게 가장 효율적인 방식으로 학업을 지속할 수 있는 학습비 지원 방안을 모색해 볼 필요가 있다.

4. 자립(주거)지원

청소년부모 지원의 궁극적 목적은 이들의 자립이다. 주요국에서 청소년부모의 학업지원에 중점을 두는 중요한 이유도 학력 취득이 자립 가능성을 높인다고 보기 때문이다. 물론 생계비 지원, 양육비 지급, 주거지원 등의 서비스 제공은 청소년부모의 자립 가능성을 높일 수 있다. 그러나 이에 더하여 생활기술, 생활비 관리, 부모교육 등을 통해 실질적 자립이 가능하도록 지원할 필요가 있다. 앞서 살펴본 것과 같이 뉴질랜드는 청소년부모에게 급여를 지급하는 경우 교육을 받거나 취업훈련을 받는 것을 수급 조건으로 하고 있다. 지금 당장의 생계비를 해결해 주는 것에 그치는 것이 아니라, 미래를 준비할 수 있도록 하기 위함이다. 청소년상담사가 생활비 지출을 관리하고 모니터링하는 것도 생활기술을 향상시켜 스스로 독립적인 생활을 유지할 수 있는 역량을 키우도록 지원하는 것이라 볼 수 있다.

우리나라 청소년부모의 자립가능성을 높이기 위해서는 안정적 주거를 마련해줄 필요가 있다. 현재 청소년부모가 함께 생활할 수 있는 시설이 마련되어 있지 않다는 점에서 이들이 함께 거주할 수 있는 정부지원 시설을 마련하는 방안도 검토가 필요하다. 한편, 거주공간으로서의 복지시설에 대한 선호도가 점차 감소하고 있다는 점에서 시설 거주와 독립적 주거 공간을 결합시킨 형태의 주거 형태를 제공할 필요도 있다. 이미 민간에서 실시하고 있는 ‘순환주거’가 검토가능한 주거 모델이 될 수 있을 것으로 보인다. 민간기관에서 운영하는 순환주거는 자원과 자립역량이 부족한 청소년부모가 일정기간 머물 수 있는 주거를 제공해주고 사례관리 서비스를 함께 제공해 주는 방식으로 운영 중에 있다. 시설거주와 재가의 중간단계로서의 순환주거는 개별적이고 독립적인 생활 공간을 확보해주는 동시에, 사례관리사가 개입하여 복지서비스에 연계해주기도 하고, 일상생활을 관리해 주는 서비스를 제공한다. 민간의 지원 사례를 살펴보면, 순환주거에 거주하는 동안 월세 등의 부담을 덜 수 있기 때문에 순환주거 퇴소 이후의 주거상황을 계획할 수 있다는 가장 큰 장점이 있다. 또한, 사례관리사의 정기적인 방문 또는 만남을 통해 생활비 관리, 양육, 학업 및 취업 등 필요한 도움을 받고, 지역 사회에 무사히 안착할 수 있는 이 점도 있다. 특히 사례관리의 결합은 청소년부모의 고립을 예방하고 지속가능한 자립의 가능성을 높일 수 있다는 점에서 자립지원의 중요한 요소임을 특별히 고려할 필요가 있다. 정부차원의 순환주거 제공을 위해서는 여성가족부의 공동생활형 매입임대주택을 순환형 주거로 일부 활용하는 방안을 검토해 볼 수 있을 것으로 보인다.

IV. 시사점

이 글은 청소년부모 지원에 대한 법적 근거가 마련되고, 정부가 실태조사를 통해 청소년부모 지원 제도를 설계하려는 시점에서 정부 및 지자체가 주목해야 할 정책 과제를 도출하기 위해 해외 사례를 검토하였다. 우리나라에 비해 10대 출산율이 높은 국가들이면서 청소년부모에 대한 정책적 개입 사례가 충분한 국가들을 중심으로 살펴보았다.

해외 사례 검토 결과, 청소년부모는 원가정의 도움을 받기 어렵거나, 관계가 소원하여 교류가 없다는 점에서 일시적이고 한정적인 지원보다는 청소년부모의 온전한 자립을 지원하기 위한 통합적 접근이 서비스 제공의 원칙으로 작동하고 있었다.

우리나라의 청소년부모에 대한 실태조사 등의 자료가 제한적인 가운데, 유사한 취약성에 놓인 한부모가족에 대한 조사를 살펴보면, 이들은 자녀를 출산하기 이전보다 경제활동에 활발히 참여하고 있지만, 비정규직 저소득에 머무는 경우가 많아 자녀양육 및 자립을 위한 충분한 소득을 확보하고 있지 못하였다. 다만, 학력이 높을수록 정규직 고용과 비교적 높은 소득을 기대할 수 있는 가능성은 확인된다.

청소년부모는 자녀의 주양육자라는 중요한 위치에 있지만 동시에 스스로 학업을 지속하고, 교육·훈련을 통해 고용시장에 진입해야 하는 발달과정에 있는 청소년이라는 특수성을 지닌다. 해외 지원 제도도 이러한 특수성을 반영하여 청소년부모의 학업완료를 중요한 과업으로 두고 있는 점이 관찰된다. 이 글에서 살펴본 주요국에서는 청소년부모에 대한 교육지원을 특별히 마련하고 있고, 특히 호주와 뉴질랜드에서는 청소년부모가 자녀와 함께 등교할 수 있도록 지원하고, 교내시설을 통해 자녀돌봄 서비스를 제공하는 등의 적극적 정책의 도입으로 장기적 차원에서 청소년부모의 자립을 지원하고 있었다. 현재 한국 사회의 여러 제약으로 유사한 정책을 시행하는 것이 어렵다면, 청소년부모가 학업을 완수해 나가는 데 실질적으로 도움이 될 수 있는 유연한 학업 지원 제도를 도입하고, 자녀돌봄 등 학업 지속에 필요한 여건을 충분히 마련하는 데 집중하여 청소년부모 가정의 자립에 기여하도록 해야 할 것이다. 이같은 청소년부모 교육지원은 원활한 서비스 연계는 물론 청소년부모의 고립을 예방함으로써 청소년부모 및 그 자녀의 안정적인 사회적 정착에 기여할 수 있을 것으로 전망된다.

참고문헌

- 보건복지부·한국건강증진개발원(2020). 생애 초기 건강관리 시범사업 안내.
- 여성가족부(2023.10.18.). 청소년한부모 교육지원사업 현황.
- 여성가족부(2021). 2021년 한부모가족 실태조사.
- 여성가족부(2022). 2022년 청소년부모 현황 및 아동양육비 지원 실증연구.
- 정가원·송효진·선보영·최진희(2021). 2021년 청소년한부모가족 실태조사연구.
서울: 여성가족부.
- 허민숙(2022). 미혼부모·한부모 자립지원 서비스 실태와 개선과제. 서울: 국회입
법조사처.
- Association of Teen Parent Educators New Zealand. Teen Parent
Schools. <https://teenparentschools.org.nz/teen-parent-schools/>
에서 2023.10.1. 인출.
- Australian Government. FTB Part A eligibility. <https://www.servicesaustralia.gov.au/family-tax-benefit-part-eligibility?context=22151>
에서 2023.10.1. 인출.
- Australian Government How much you can get.
[https://www.servicesaustralia.gov.au/how-much-newborn-upfro
nt-payment-and-newborn-supplement-you-can-get?context=221
86](https://www.servicesaustralia.gov.au/how-much-newborn-upfront-payment-and-newborn-supplement-you-can-get?context=22186)에서 2023.10.1. 인출.
- Australian Government. Income and assets tests.
[https://www.servicesaustralia.gov.au/income-and-assets-tests-fo
r-parenting-payment?context=22196](https://www.servicesaustralia.gov.au/income-and-assets-tests-for-parenting-payment?context=22196)에서 2023.10.1. 인출.
- Australia Government, Department of Health and Aged Care.
Pregnancy, Birth and Baby.
[https://www.health.gov.au/health-topics/pregnancy-birth-and-b
aby](https://www.health.gov.au/health-topics/pregnancy-birth-and-baby)에서 2023.10.1. 인출.
- British Columbia. Young Parent Program.
[https://www2.gov.bc.ca/gov/content/family-social-supports/caring
-for-young-children/child-care-funding/young-parent-program](https://www2.gov.bc.ca/gov/content/family-social-supports/caring-for-young-children/child-care-funding/young-parent-program)
에서 2023.10.1. 인출.
- Child Care Subsidy Regulation.

http://www.bclaws.ca/civix/document/id/complete/statreg/74_97
에서 2023.10.1. 인출.

Child Poverty Action Group. Financial Help for Young Parents.
<https://cpag.org.uk/welfare-rights/resources/factsheet/financial-help-young-parents>에서 2023.10.1. 인출.

Child Poverty Action Group in Scotland(2023). *Universal Credit*.
<https://cpag.org.uk/sites/default/files/files/resource/CPAG-scot-factsheet-UC-Apr-22.pdf>에서 2023.10.1. 인출.

Cornell Law School. Ohio Admin. Code 5101:1-23-50 - Ohio works first: learning, earning and parenting program.
<https://www.law.cornell.edu/regulations/ohio/Ohio-Admin-Code-5101-1-23-50>에서 2023.10.1. 인출.

Department of Health(2012). *The Family Nurse Partnership Programme: Information Leaflet*.

Elim Housing. Services for Young Parents.
<https://www.elimhousing.co.uk/support-services/services-for-young-parents/>에서 2023.10.1. 인출.

Fairfield County Job & Family Services(2022). *Learning Earning and Parenting*.
https://cdn5-hosted.civiclive.com/UserFiles/Servers/Server_230780/File/Forms/misc_community-services/LEAP%20Brochure.pdf
에서 2023.9.1. 인출.

Family Nurse Partnership. The Programme.
<https://fnp.nhs.uk/about-us/the-programme/>에서 2023.9.15. 인출.

Florida Department of Education, Bureau of Family and Community Outreach(2015). *Teenage Parent Programs In Florida School Districts*.

Florida Government. The 2023 Florida Statutes.
http://www.leg.state.fl.us/statutes/index.cfm?App_mode=Display_Statute&URL=1000-1099/1003/Sections/1003.54.html에서 2023.10.17. 인출.

Government of California, Department of Social Services. CAL-Learn.
<https://www.cdss.ca.gov/cal-learn>에서 2023.9.15. 인출

Government of Ontario. Learning, Earning and Parenting.

- <https://www.ontario.ca/document/ontario-works-policy-directives/82-learning-earning-and-parenting-leap>에서 2023.10.1. 인출.
- Government of UK. Care to learn. <https://www.gov.uk/care-to-learn>에서 2023.10.15. 인출.
- Government of UK. Care to Learn. <https://www.gov.uk/care-to-learn/what-youll-get>에서 2023.10.1. 인출.
- Government of UK. Understand how your council works. <https://www.gov.uk/understand-how-your-council-works>에서 2023.10.16. 인출.
- Justia. 2006 Ohio Revised Code - 5107.30. Learning, earning, and parenting program for teens. https://law.justia.com/codes/ohio/2006/orc/jd_510730-10877.html에서 2023.10.1. 인출.
- Laois County Childcare Committee. Teaching and Employment Childcare Scheme. <https://www.laoischildcare.ie/scheme/training-and-employment-childcare-scheme-tec/>에서 2023.10.1. 인출.
- Maine Equal Justice. TANF and Teen Parents. https://maineequaljustice.org/site/assets/files/1690/doc_2_4_teen_parents_tanf.pdf에서 2023.9.1. 인출.
- Miller, Ted R(2015). Projected Outcomes of Nurse-Family Partnership Home Visitation During 1996-2013, USA. *Prevention Science*, 16(6), 765-777.
- Ministry of Justice, HM Prison & Probation Service(2021). *The Homelessness Reduction Act 2017: Duty to Refer*.
- Ministry of Social Development. Young Parent Payment. <https://www.workandincome.govt.nz/products/a-z-benefits/young-parent-payment.html>에서 2023.10.1. 인출.
- New Brunswick. Case Management - Social Assistance Clients. https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/social_development/services/services_renderer.14336.Case_Management_-_Social_Assistance_clients.html에서 2023.10.1. 인출.
- New Zealand Government. Young Parent Payment.

- <https://www.workandincome.govt.nz/map/deskfile/youth-service-tables/young-parent-payment-current.html> 에서 2023.10.1. 인출.
- NHS. Services and support for parents: Your pregnancy and baby guide.
<https://www.nhs.uk/conditions/pregnancy-and-baby/services-support-for-parents/> 에서 2023.10.1. 인출.
- Pregnancy Birth & Baby. Financial Support for Teenage Parents.
<https://www.pregnancybirthbaby.org.au/financial-support-for-teenage-parents>에서 2023.10.1. 인출.
- Public Health England(2020). *No Child Left Behind: A public health informed approach to improving outcomes for vulnerable children.*
- Public Legal Education and Information Service of New Brunswick (2020). *Parenting: Rights and Responsibility of Young Parents.*
- Teen Family Centre. Young Parent Program.
<https://www.teenfamilycentre.org.au/young-parents-program>에서 2023.10.1. 인출.
- The Bessborough Centre. Teen Parents Support Programme.
<https://www.bessborough.ie/teen-parents/> 에서 2023.10.1. 인출.
- The Cridge Young Parent Outreach Program. Outreach Support Services. <https://youngparentoutreach.com/outreach-services/>에서 2023.10.1. 인출.
- The Teen Parents Support Programme(2020). Summary of Work 2020.
https://www.tpsp.ie/download.php?page_id=1&fragment_id=1262&download_id=166에서 2023.10.11. 인출.
- TPSP. Benefits and Entitlements.
http://www.teenparents.ie/iopen24/defaultarticle.php?cArticlePath=18_36에서 2023.10.1. 인출.
- Treoir(2020). *Being there for them: A booklet for grandparents of children whose parents are not married to each other.*
<https://www.tpsp.ie/grandparents.PAGE7.html>에서 2023.10.11. 인출.
- U.S. Department of Health and Human Services, Administration for Children and Families(2021). *The Maternal, Infant, and Early Childhood Home Visiting Program.*

Washington Office of Superintendent of Public Instruction. Graduation, Reality and Dual-Role Skills(GRADS).

<https://www.k12.wa.us/student-success/learning-alternatives/graduation-reality-and-dual-role-skills-grads> 에서 2023.10.13. 인출

Washington State Institute for Public Policy(2016). *Graduation, Reality, and Dual-role Skills (GRADS) Program for Pregnant and Parenting Teens: Outcome Evaluation and Benefit-Cost Analysis.*

Abstract

Double Difficulty: Raising a Child as Young Parents

Min-Sook Heo*

Although there have been young parents who raise their children together, neither laws nor policies have been established until 2021 based on the bias that young parent must be a single mother. Now 「Youth Welfare Support Act」 clearly recognizes the existence of young parents and clarifies social services that need to be funded and run by national and local governments. Despite the legal basis for supporting young parents, specific welfare services have not yet been prepared or provided.

In this respect, this paper explores how other countries including the U.S., the UK, Canada, Ireland, Australia and New Zealand deal with similar issues. These countries have relatively more diverse policy experiences in supporting adolescent parents. According to the analysis, most of them are focusing on providing education programs to young parents based on the recognition that completion of education plays a key role in ensuring the independence of the young parents and hence making a crucial difference in all aspects of the whole family's life. Also, it is important to remember that education programs include childcare and transportation services to help them continue learning and training in a stable way.

With regard to preparing and implementing appropriate programs for young parents, one of the most important principles is that they are not only parents who raise their children but also young people who need to be supported and encouraged.

Keywords : Diverse family, young parents, child-rearing, policy for young parents, home visiting service

* legislative research officer, National Assembly Research Service

2023년 4호

(통권 119호)

여성연구

발행인 조 선 주 직무대행
편집인 오 은 진
등록일 1983년 11월 23일
등록번호 바-813
발행일 2023년 12월 31일
발행처 한국여성정책연구원
(03367) 서울시 은평구 진흥로 225 (불광동 1-363)
TEL. 02)3156-7000(代) FAX. 02)3156-7007
인쇄처 리드릭 TEL. 02)2269-1919

『여성연구』 2024년 1호 논문 공모 안내

한국여성정책연구원에서 발행하는 『여성연구』는 성평등 및 여성정책 관련 기초이론 및 관련 이슈를 탐색하고, 현안 해결에 기여할 연구성과를 소개하는 학술지입니다. 『여성연구』에 게재되는 논문은 연구실적으로 인정받을 수 있음을 알려드리며, 『여성연구』 2024년 1호 (통권 120호)에 게재할 우수한 논문을 다음과 같이 공모하오니 많은 응모바랍니다.

1. 게재논문 내용

여성문제 및 여성정책과 관련되는 학문분야의 논문으로서 학술 논문에 요구되는 형식과 체계를 갖춰 작성된 연구 논문에 한합니다. 단, 다른 학술지 또는 간행물에 발표되지 않은 독창적인 내용이어야 합니다.

2. 고지사항

『여성연구』가 2023년 한국연구재단 학술지평가에서 등재학술지로 재선정되었습니다. 등재학술지 『여성연구』에 앞으로도 많은 관심과 투고를 부탁드립니다.

3. 『여성연구』 투고요령

원고분량은 인쇄쪽수 20쪽(200자 원고지 120매 해당) 이내(요약 포함)로 하되 최대 30쪽을 초과할 수 없습니다. 원고 편집 기준 및 자세한 내용은 『여성연구』 논문작성요령을 참조해야 합니다.

4. 투고자격

성평등 및 관련 정책 연구 전문가

5. 발행예정일 및 논문 마감일 논문접수 일정 및 관련사항

권호	발간예정일	논문접수 마감일
통권 120호	2024. 3. 31	2024. 1. 31

- 심사결과에 따라 해당 호에 게재할 논문의 편수와 순서를 결정하며, 경우에 따라 이월 게재를 결정할 수 있습니다.

- 논문접수 기간 이후 접수된 논문의 경우, 다음호로 심사가 이월될 수 있습니다.

6. 논문제출방법

온라인 논문투고 및 심사시스템(<https://kwdi.jams.or.kr>)에 접속하여 회원가입 후 직접 논문 투고

7. 논문관련 문의

전화 : (02) 3156-7288 E-mail : journal@kwdimail.re.kr

KWADI

The Women's Studies



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

03367 서울시 은평구 진흥로 225

TEL : 02-3156-7000 • FAX : 02-3156-7007

홈페이지 : <http://www.kwdi.re.kr>